National Defence | Défense nationale

VAC ACC

The Minister of National Defence

and

The Minister of Veterans Affairs Canada

2001 Annual Report

to the

Standing Committee on

National Defence and Veterans Affairs on

Quality of Life

in the Canadian Forces

Canada

Preface 30 March 2001

Once again we are pleased to submit an Annual Report to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) on its Report tabled in the House of Commons on 28 October 1998, entitled, "*Moving Forward – A Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces*." This is the second annual report that follows up on the Government's Response published on 25 March 1999 and updates the information provided in the 2000 Annual Report to SCONDVA dated 24 March 2000.

Improving the quality of life of our Canadian Forces' members and families remains one of our top priorities. During the past year, the Government implemented a further 20 of the SCONDVA recommendations, bringing to 55 the number of recommendations completed in the two years since the Government accepted the 89 recommendations contained in the SCONDVA report. Of exceptional note, this past year we introduced Post Living Differential, a significant allowance that helps offset the high cost of living in certain areas within Canada, such as Toronto and Victoria. Canadian Forces' members, whether they rent or own their accommodations, now have an equitable cost of living wherever they serve in Canada. Post Living Differential rates are reviewed annually to ensure adequate compensation values are applied. In addition, great strides were made toward improving family assistance programs, developing transition programs aimed at caring for injured members and veterans, and maintaining Public Service comparability with respect to Maternity and Parental Leave benefits. Finally, to improve our health services system a Project Management Office, entitled Rx 2000, has been established to champion this reform initiative.

With respect to disability pension benefits, effective 27 October 2000, in response to SCONDVA recommendation 55, the Government passed amendments to the Pension Act, which provide pension benefits to still serving members injured in the service of Canada. These benefits apply from the date of application and are effective regardless of where the injury occurred. Through the Quality of Life Project, the Department of National Defence and Veterans Affairs Canada continue to increase the quality and quantity of information on medical benefits available to all Canadian Forces' members and their families. As well, the information available to Veterans Affairs Canada staff on the needs of Canadian Forces' members has been significantly improved. The Centre[1] has implemented a Transition Assistance Program to help medically released Canadian Forces' members receive priority hiring within the Department of National Defence or find civilian employment. The Government continues to assess the implications of recognizing as veterans all those members who have served in Special Duty Areas abroad. The Department of National Defence and Veterans Affairs Canada are also working together on the Continuum of Service Project (formerly a Joint Task Force). This project will outline recommendations to modernize the Government's current

---

[1] The Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families is a combined Department of National Defence and Veterans Affairs Canada organization within the Directorate of Casualty Support Administration.

compensation scheme for still serving and retired Canadian Forces' members, including areas of disability pensions, income, health, rehabilitation and retraining.

This second Annual Report to SCONDVA illustrates how well we are progressing the quality of life issues within the Canadian Forces for still serving and retired members and their families. We have accomplished much in the last two and a half years; however, there is still a lot more to be accomplished in the years ahead. In light of the on going quality of life needs, a Directorate of Quality of Life will stand-up in September 2001, as a permanent organization within the Department of National Defence. This Directorate will immediately continue the work that the Quality of Life Project Management Office had initiated. Additionally, as the importance of The Centre is clear, Veterans Affairs Canada has appointed a permanent Deputy Director to that organization. We will continue working hard to resolve the issues of increased personnel tempo, pension for reservists, a universal Regular/Reserve Force pay system, and improved accommodations, to name just a few.

Our thanks must go to the Standing Committee for playing a key role in improving the quality of life for Canadian Forces' members. Without the efforts and vigilance of the committee's members, we would not have progressed as far as we have with these quality of life issues. The Government remains committed to improving the lives of our military and will continue to support the efforts of the Canadian Forces' Quality of Life program and the Standing Committee.

Sincerely,

The Honourable Art Eggleton,
Minister of National Defence

The Honourable Ron Duhamel
Minister of Veterans Affairs

List of Acronyms

AFC	Armed Forces Council
ASD	Alternate Service Delivery
CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CDS	Chief of Defence Staff
Centre (The)	The Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families
CF	Canadian Forces
CFAO	Canadian Forces Administration Orders
CFAS	Canadian Forces Assignment System
CFB	Canadian Forces Base
CFCEP	Canadian Forces Continuing Education Program
CFHA	Canadian Forces Housing Agency
CFMS	Canadian Forces Medical Services
CFPSA	Canadian Forces Personnel Support Agency
CFS	Canadian Forces Station
CFSA	Canadian Forces Superannuation Act
COLA	Cost of Living Allowance
CRS	Chief of Review Services
DAOD	Defence Administrative Order and Directive
DND	Department of National Defence
DPSP	Director of Pensions and Social Programs
DRET	Director Recruiting, Education and Training
DTEP	Director Training Education Policy
DSG	Deployment Support Group
EE	Employment Equity
FVF	Family Visitation Fund
FCP	Family Care Plan
FCA	Family Care Assistance
FY	Fiscal Year (1st April - 31st March)
HRDC	Human Resources Development Canada

IRPP	Integrated Relocation Pilot Program
LTD	Long-term Disability
MFRC	Military Family Resource Centres
NJC	National Joint Council
NYS	National Youth Summit
PDRHC	Post Deployment Regional Health Centre
PEP	Personal Enhancement Program
PLD	Post Living Differential (allowance)
PMO	Project Management Office
PMQ	Private Married Quarter
PS	Public Service (Federal)
PSC	Public Service Commission
PSP	Personnel Support Program
PTSD	Post-Traumatic Stress Disorder
QOL	Quality of Life
RFP	Request for Proposal
Rx 2000	PMO for the reform of the CF medical services
RMC	Royal Military College, Kingston
SCAN	Second Career Assistance Network
SCONDVA	Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs
SDA	Special Duty Area
SHARP	Standards for Harassment and Racism Prevention
SISIP	Service Income Security Insurance Plan
SRB	Senior Review Board (Co-chaired by Deputy Minister and CDS)
TC	Total Compensation (factor or methodology)
UN	United Nations
UTPNCM	University Training Plan for Non-commissioned Members
UTPO	University Training Plan for Officers
VAC	Veterans Affairs Canada
Y2K	Year 2000

Introduction

Much has been accomplished this past year to satisfy the 89 recommendations made in the report of the Standing Committee entitled *Moving Forward: A Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces*, which was tabled in the House of Commons in October 1998. The Minister of National Defence and the Minister of Veterans Affairs Canada are proud to provide the second Annual Report on Quality of Life in the Canadian Forces to SCONDVA. This report outlines the accomplishments made with respect to the Government's commitment tabled on 25 March 1999 and enhances the first Annual Report to SCONDVA that was published on 24 March 2000.

The Government is committed to seeking improvements to the social and economic aspects of life within the Canadian Forces. To this end, another 20 of the 89 SCONDVA recommendations were completed during this past year bringing the total completed to 55. Significant accomplishments have been made in the areas of maternity and parental leave benefits, family care assistance, and regional cost of living assistance (now called Post Living Differential (PLD)). With the closing of the QOL PMO in August 2001, a permanent Directorate of Quality of Life (DQOL) will be created, and this 12-person organization will immediately continue to work to resolve the remaining SCONDVA-related initiatives and other QOL-related issues that will arise.

The Quality of Life Pillars

This annual report is organized into five parts, which continue to reflect the five pillars that support the Department of National Defence's Quality of Life program. Those pillars are:

- Pay and Allowances (compensation for work),
- The Housing Portfolio (accommodation),
- The Injured, Retired, and Veterans (care of injured personnel),
- The Military Family, and
- Transitions (including recognition, work expectations and conditions of service).

This report is intended to provide a complete, concise overview of the Government's progress toward fulfilling the recommendations made by the Standing Committee. The main body of the report will provide an executive summary of the year's progress, while the Annex will provide details on the status of each of the SCONDVA-related initiatives.

Commanding Officers continue to ensure that details of the Quality of Life (QOL) initiatives are passed onto their personnel. To assist in this endeavour, this report and other QOL-related information, with many links to other internal and external Websites, are also available on the Internet at http://www.dnd.ca/hr/qol and DND Intranet at http://hr.dwan.dnd.ca/qol.

I. Pay and Allowances (Compensation for Work)

The compensation provided to members of the Canadian Forces must reflect the unique contributions, demands and risks of military service. Military compensation must be comparable to pay provided within the Public Service at all levels and ranks within the military; it must allow the CF to attract and retain high-quality personnel to meet military mission requirements; and it should better recognize regional differences in the cost of living, both within Canada and abroad.

The Report: The Committee made 20 recommendations designed to deal with the issue of compensation and benefits provided to members of the Canadian Forces, especially at junior ranks.

The Government's Position: The Government accepted the vast majority of the Committee's recommendations, particularly those related to pay comparability and to relieving financial stress for lower-ranking individuals. Many of the recommendations have been implemented with existing funds, while others will be implemented with incremental funding.

Specifically: Within the area of *pay and allowances*, significant pay raises were achieved in 1999 primarily as a result of an increase in the Military Factor, which recognized the unique conditions of military life, and the step toward restoration of pay comparability with the Public Service. Additionally, in 2000, CF members received a 2.5% economic increase and a small adjustment for acting pay. Vigilance must, however, be maintained to ensure that the principle of timely comparability with the Public Service continues effectively. With respect to overtime, a survey of CF personnel to determine the current extent of overtime in the CF was completed in October 1999. DND is reviewing this overtime data and will determine the appropriate value of the overtime factor and implement any changes as soon as feasible, possibly by FY 2002/2003. **[Recommendations 1, 2, 3, 4, 5, 9 and 10]**

With respect to the *pay system*, the Government is still committed to introducing a new integrated pay system that will, when fully implemented, provide the comparable and effective pay services to both Regular and Reserve Forces. During the last two years, major re-programming of the Regular Force pay system that corrected all Y2K problems took first priority over other pay-related changes, but work will now commence on an integrated pay system. This project cannot, however, be implemented before 2004 because of technical reasons and skilled personnel shortages; nevertheless, these issues will be addressed as soon as practicable. In 1999, Reserve pay accounts were reconciled to ensure that each individual's pay was accurate and issued in a timely manner; additionally, reserve unit pay clerks have undergone refresher training, and a toll-free 1-800-773-7705 number continues to be available to handle queries or problems about reservists' pay. **[Recommendations 7, 8 and 17]**

With respect to *leave policy and practices*, the Department has concluded a thorough review of the existing leave policy, and new Defence Administrative Order and

Directives (DAODs), although delayed due to the complexity of changes required, should be in place for 1 April 2002. While waiting for the permanent DAODs, interim guidance will be issued via messages when changes to the leave policy have been finalized. The new policy will include such previous changes as the introduction of Special Relocation Leave, which ensures that adequate non-duty time is provided to members and their families to deal with the many details relating to relocation. As well, the new policy will address special leave granted after members return home from extended deployments. **[Recommendation 11 and 40]**

With respect to a *pension plan for reservists*, the Canadian Forces Superannuation Act (CFSA) Review Project is studying this issue. Feasibility study and option analysis have been completed, and a detailed plan design is under development. A Reserve Force pension plan is a priority within the CF, with plan development relying on the approved recommendations made in phase one of the study, and Treasury Board approval. **[Recommendation 6]**

With respect to *pay - acting rank*, this recommendation has been accepted and implemented in two parts. Firstly, members are compensated on a universal basis over their entire career under the system of comparability with the federal PS for acting in replacement or "fill-in" situations. This has been evaluated and increased to ensure CF comparability with the PS. A regular review will ensure compensation is accurate and personnel get full compensation for work done. Secondly, policies, guidelines and administrative procedures have been implemented that will provide for Acting Rank, when members are formally posted to a position that calls for a higher rank level, and the holding of the Acting Rank is essential for the performance of the job. **[Recommendation 12]**

With respect to *allowances*, a number of steps are being taken. The special CFS Alert allowance, effective 1 April 1999, is now payable from the date of arrival in Alert. The development of the specific structure of a new ALERT allowance will require further review and is included as part of a major review of military allowances that commenced in 2000. Maternity Leave and Parental Leave now qualify as time towards severance pay. A new regulation is in place, which extends Parental Leave to 26 weeks and creates a new Parental Allowance for up to 12 weeks; additional review is on-going to determine how this benefit should be further changed to reflect the new federal benefit of 35 weeks of Parental Leave. Regional cost of living disparity has been a serious concern within the Canadian Forces; therefore, a Post Living Differential (PLD) study was conducted in 1999. The study confirmed that the cost of living differences in Canada were substantial and warranted compensation. A new allowance was approved with effect from 1 April 2000 -- Post Living Differential (PLD) allowance provides compensation for overall cost of living differences at locations in Canada. It compensates for cost of living differences above a baseline cost set at the CF average. In the case of foreign postings, changes considered appropriate and feasible will be recommended as a part of the National Joint Council Triennial Review of Foreign Service Directives. The Government endorses the principle that the cost of living for CF personnel and their families should be maintained at a relative and predictable level, regardless of where personnel are called upon to serve. At the same time, the Government has decided that allowances should continue to be

taxable in the hands of recipients. **[Recommendations 13, 14, 15, 16, 18, 19, 27, 28 and 41]**

With respect to regular reviews of pay and allowances, the requirement for, and mandate and composition of a formal review body will be determined as part of a Departmental review of basic compensation methodology to be conducted in the latter half of 2001. **[Recommendation 20]**

With respect to *relocation*, the new Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) has been in place for two years and has recently been extended for an additional two years. This program enhances previous relocation benefits and provides greater flexibility to reimburse legitimate relocation expenses. The IRPP contains home equity protection provisions, which are an improvement over the former Home Equity Assistance Program. Military spouses may now claim various professional relocation expenses, and children may accompany their parents on extended house hunting trips. As stated previously, members and their families are now entitled to Special Relocation Leave of up to 5 days at the old residence location and another 5 days at the new one, which will help families deal with the many details involved in moving households. There continue to be refinements to the relocation process that will ensure all members and their families are treated in a fair, equitable manner and have maximum flexibility during relocation. **[Recommendations 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 67, 70 and 71]**

II. The Housing Portfolio (Accommodation)

Canadian Forces members and their families must be able to secure safe, suitable accommodation wherever they are posted. Previous under-funding of housing stock and repairs must be corrected.

The Report: The Committee made 21 recommendations designed to provide much-needed improvements to military housing stock and greater flexibility to the Canadian Forces Housing Agency (CFHA).

The Government's Position: The Government supported the aim of the Committee's general statement of principles on accommodation and accepted the intent of their recommendations with respect to the CFHA. Key to correcting these issues has been the development of a Department of National Defence accommodation policy that was issued in June 1999. To be consistent with this policy, the Department is completing as quickly as possible the phasing in of market value rents for married quarters. This accelerated rationalization of married quarter rents, to rates comparable to local private sector rents for similar housing, has already been more than offset by compensation and benefit increases received by members of the CF. A comparison of rent increases to compensation and benefit adjustments is provided at the Appendix . The Department has spent approximately $100 million in the past three years on remedial health and safety repairs to bring military housing to an acceptable level in this regard. The Committee's recommendations relating to the role, responsibilities and funding of the Canadian Forces

Housing Agency continue to be under study. The Minister of National Defence will inform SCONDVA when decisions on the status of the Housing Agency are finalized.

Specifically: With respect to *health and safety repairs*, the Department has provided to CFHA approximately $100 Million in the last three fiscal years to implement a dedicated Married Quarter Health and Safety Repair Program. Approximately $20 Million will be spent on PMQ Health and Safety work for FY 2001/2002. CFHA is developing a long-term maintenance program that will ensure that an acceptable standard is maintained. **[Recommendations 24, 25, 26]**

With respect to *single quarters*, the DND accommodation policy addresses the need to respect the dignity, privacy, safety, and security of occupants. A survey of existing single quarters has been completed and a long-term rationalization and recapitalization program will be developed. The Housing Agency must also integrate this program with the long-term family housing program currently under study. All means of providing access will be examined; including the possibility of public/private joint ventures similar to those contemplated for family housing off base. **[Recommendations 21, 22 and 23]**

With respect to *housing of military families*, CFHA initiatives include site-by-site married quarters condition assessments and housing requirement studies. These have been completed and will be used to formulate a CFHA Long-Term Crown Housing Rationalization and Recapitalization Program. This program will then serve as the blueprint for a modified housing portfolio that will better meet the housing needs of CF personnel and their families. Affordability for the CF member will be addressed through adequate compensation and not through subsidized or sub-standard on-base housing. The PLD allowance implemented on 1 April 2000 is the vehicle by which this compensation is delivered; additionally, CFHA must now include the effect PLD has had on the members' housing requirements. **[Recommendations 27, 29]**

With respect to a *new or expanded mandate for the Agency*, the Department is currently examining the total accommodation needs of CF members, including housing, related services, information or direct-assistance. The extent to which CFHA can deliver these elements to all CF members, and the financial implications for the Department, the Agency and the CF member, are under study. **[Recommendations 29, 30, 31, 32, 33, 37]**

III. The Injured, Retirees, and Veterans (Care of Injured Personnel)

The Canadian Forces must be able to provide appropriate care for members who are injured while serving; care must also be provided once an injured member is released or retires; failure to provide such care can have negative consequences for the member and the member's family, as well as a deleterious impact on the morale of other members of the CF.

The Report: The Committee made 16 recommendations, most of them relating to disability and pension issues, which included some changes to the Pension Act.

The Government's Position: The Government accepted the thrust of the Committee's recommendations in this area and has implemented many of them. To advance this Pillar's initiatives in the areas of improved pension benefits and care of injured personnel, an additional $114 million over the next five years was dedicated with $36 million annually recurring after that time. The Department of National Defence has completed a comprehensive review of the report on Care of Injured Personnel and their Families that will lead to further changes.

Specifically: With respect to *disability pension benefits*, in October 2000, Royal Assent was given to Bill C-41, amending the Pension Act providing pension benefits to still serving members injured in the service of Canada, from the date of application, regardless of where the injury occurred. **[Recommendation 55]**

With respect to the *care of injured personnel and their families*, a combined DND-VAC Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families, known as The Centre, has been in operation since April 1999. It is providing information and assistance, client tracking services, a toll-free line (800-883-6094), contingency funding as well as other essential services to injured and retired members and their families. It provides a monitoring, referral and assistance service to aid clients in obtaining appropriate care and compensation benefits. The Centre also reduces duplicate medical reporting and accelerates administration and transfer of medical records, while safeguarding confidentiality. Additionally, it provides emergency support to injured members in meeting their immediate daily needs. **[Recommendations 42, 50, 52, and 53]**

With respect to priority *hiring of injured or ill CF members*, the Federal Public Service Commission approved priority hiring status for personnel injured in designated SDAs; these members may apply to any Federal department for available employment. The Public Service Commission (PSC) has denied the Canadian Forces' request for expansion of this status to personnel injured on domestic operations as well as those injured in inherently dangerous occupations. The PSC agreed, however, to consider a request to amend the DND Employment Equity Program to include these persons for priority hiring within DND. A Transition Assistance Program (TAP) has been established within the DND/VAC Centre to provide individual employment assistance to CF members who are medically released. Ongoing negotiations with Provincial Governments[2] and private industry[3] for priority hiring of injured or disabled former service members have progressed well and received considerable support from many of these organizations. Of

---

[2] Currently, very encouraging negotiations are on going with the Provincial Governments of British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, and Newfoundland.

[3] Industrial partners are increasing in number monthly; some of our current partners include Arnold Brothers Transport, Bombardier, Calian Technologies, GM Canada, Highland Transportation, IBM Canada, IT Net (Ottawa), Manpower Technical, Royal Bank of Canada, Spar Aerospace, The ADGA Group, and Microtime INC.

the 99 applicants registered within the TAP, 44 have been hired in the first year. **[Recommendation 44]**

With respect to *training*, the Canadian Forces are refining the training provided to Officers and Non-Commissioned Members concerning the care of injured personnel and on the ethos of caring. The Officer General Specification has been expanded to include caring leadership, and training standards rewritten to reflect this fact. Similar efforts are underway with respect to Non-Commissioned Member leadership courses. **[Recommendation 43]**

IV. The Military Family

Given the need to ensure the individual effectiveness of CF members, so they can be deployed quickly to international hot spots, it is critical to maintain family well being. This in turn requires consistent support for families; it requires adjustments to take into account the changes both in the nature of armed forces deployments (less warning and shorter stints than, for example, in earlier operations in Cyprus or Germany) and in the nature of family units (more single parents, more dual income families and more women as active members of the CF); and it requires greater attention to the challenges facing military spouses.

The Report: The Committee made 16 recommendations designed to improve conditions for the families of serving members.

The Government's Position: The Government accepted all of the recommendations relating to spouses and children of CF members, and to the military family overall, and will introduce a Family Care Plan for Deployments and Emergencies. An additional $45.1 million was allocated, from the Defence reference level over five years, to be spent under this pillar of the Quality of Life Initiative.

Specifically: With respect to *children and spouses*, and in recognition of the responsibilities of parents, effective April 1999, the Canadian Forces have established Emergency ChildCare Co-ordination positions in all Military Family Resource Centres to assist and support service families. In addition, all Canadian Forces members with children or other family members for whom they are financially responsible (e.g., elders or disabled) will be required to submit a Family Care Plan (FCP) form for deployments and emergencies. The FCP will ensure that primary caretakers have thoroughly considered and put in place appropriate arrangements for their children (elders, etc.). The activation of the FCP will confirm, not only to those parents but also to unit Commanding Officers, that CF members' families will be properly taken care of when the member deploys. Contingency funding is now in place to reimburse those CF members who incur emergency childcare costs for up to 72 hours, with assistance for any follow-on period.

In addition, since 1 April 2000, a Family Care Assistance (FCA) has been available to provide some financial assistance to help service couples and single parents who incur additional family care costs when faced with an absence away from home overnight due to military requirements. With respect to spouses, the Government continues to reimburse members for spousal professional fees and travel costs associated with job interviews at their new posting location. The CF continues to promote awareness of spousal skill sets and provide employment counselling, to improve employment opportunities for spouses; additionally, the Government is expanding its second language training to spouses. With Employment Assistance Counsellors established at all of the Military Family Resource Centres for two years, counselling and job search support for spouses is continually increasing as members appreciate the new services. The new Integrated Relocation Pilot Program has allowed for reimbursements of all relevant costs to spouses. Lastly, the MFRCs are now empowered and funded to give better support to reservists and augmentees to UN operations. **[Recommendations 64, 65, 67, 68, 69, 71, and 72]**

With respect to the *family overall*, to help families when members are deployed, the Department of National Defence has defined common support standards to be administered by the Deployment Support Groups (DSGs) to ensure that families will receive the same level of support and service across the country. It has also established a Canadian Forces Family Policy and continues to support and expand the programs available through the Military Family Resource Centres. Effective 1 June 2000, the Department implemented a Compassionate Travel Assistance Plan to provide financial assistance to CF members and their spouses for travel in times of family emergencies. The Department will continue to provide and monitor bilingual services and programs, recognizing the needs of families. To assist members who have valid reasons for desiring a specific location, but do not qualify for a "Compassionate Posting," contingency cost moves continue to be available. In 2000, 170 members were granted contingency cost moves. As well, the Canadian Forces has almost finished its review of posting policies with the aim of considering family requirements in decisions; nonetheless, recognizing that meeting operational requirements and providing for career and professional development for CF members must remain paramount. A DAOD for Compassionate Postings is in its final stage of completion while a full review of the Imposed Restriction policy will be completed in 2001. Finally, following a CFPSA study of youth requirements, a detailed breakdown of all costs associated with the provision of the required services was approved in principle by the Quality of Life Senior Review Board. The CFPSA has created the position of a National Recreation and Youth Services Manager to oversee the enhancement of programs aimed at young people. Concerns identified in the youth study will be used to formulate and deliver better youth programs within the mandate of the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA). **[Recommendations 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 70, and 73]**

V. Transitions (including recognition, work expectations and terms of service)

The work environment is critical to attracting and retaining the highly-skilled members needed to fulfil the operational challenges facing the Canadian Forces; treating all members with dignity, honesty and respect is also critical, as are encouraging a good balance between career and family, feedback, performance evaluation and appropriate reward and recognition.

The Report: The Committee made 14 recommendations designed to improve the conditions of work generally; it focused particularly on career management, advanced training, and protection for employees when functions are considered for alternative service delivery.

The Government's Position: The Government fully accepted the principles upon which the recommendations were based and agreed to review all of the recommendations, while at the same time recognizing that other operational considerations may limit the Department's ability to accept and implement all recommendations. In FY 1999/2000, $171 million was allocated from the DND reference level for this QOL pillar.

Specifically: With respect to *career management*, the Director General Military Careers has undertaken a review of the planning cycle and is developing policies and practices to address this recommendation. The Canadian Forces Assignment System is designed to improve the overall planning and delivery of career management to members of the Canadian Forces. The Canadian Forces Assignment System was subjected to a validation process in 2000. The weaknesses identified in the validation are being systematically corrected. As the corrections are made, the related career management practices are being made accessible to members of the military through the Director General Military Careers' website. The intent is to share the procedures and criterion used by career managers in order to better convey the career management function to the CF membership at large and to thereby facilitate a dialogue between CF members and their career managers. The CF is attempting to provide an average 90 days advance notice of new postings; however, operational requirements sometimes become overriding factors that make this advance notice difficult. **[Recommendations 75, 76, and 77]**

With respect to *career development*, the Second Career Assistance Network (SCAN) program, which is part of the Personal Enhancement Program (PEP), is under review, including the issue of accessibility and funding of the program. The program is currently available to all CF members who have achieved career status and to those who are being released due to injury on-duty. The Director Training Education Policy (DTEP) has studied the issue and has made several recommendations to address the accessibility and relevancy concerns expressed by SCONDVA. DTEP received endorsements of the recommendations from AFC in September 2000 and QOL SRB in October 2000. The recommendations were presented to Program Management Board in Feb 01. Funding was approved at that time, and implementation of the benefits will commence on 1 April 2001. DTEP has acquired the necessary additional resources and has begun increasing the scope of military training for which equivalent civilian accreditation is granted. At

the same time, it has developed a new programme that sets in place the policy and process for recognition of civilian training qualifications for military credit. To support these recognition activities a new Canadian Forces Equivalency Database is currently being established and will soon be able to provide information to members regarding both military and civilian equivalencies. The DND will continue to conduct an analysis of CF training and seek appropriate accreditation with civilian agencies. In addition, to provide additional developmental options, the Royal Military College (RMC) Distance Learning Program has expanded. **[Recommendations 81, 82, 83 and 84]**

VI. Follow-Up

The Committee has asked for follow-up reports on several of its recommendations. The Deputy Minister and the CDS will provide verbal briefings and written reports to the Committee on decisions and on progress, as appropriate. In the future, SCONDVA can anticipate another annual report for 2002. The QOL Project Office will complete its mandate in August 2001. Commencing in September 2001, a newly developed 12-person organization, the Directorate of Quality of Life will continue working on QOL-related issues and reporting to SCONDVA. **[Recommendations 88 and 89]**

In addition, the CDS will continue to address quality of life issues in his annual report to Parliament. As recommended by the Committee, the Government believes that this kind of continuing dialogue on the vital issues raised in the Report is the best way of informing Parliament about what is being done. It will also serve to remind all concerned Canadians of the valuable contribution made to the Canadian Forces by Members of Parliament through their work on the issue of Quality of Life.

2001 Annual Report to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs on Quality of Life in the Canadian Forces

SCONDVA RECOMMENDATIONS

I. Pay and Allowances (Compensation for Work)

1. That the pay gap between Non-Commissioned Members and their Public Service equivalents be closed no later than 1 April 1999.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, Non-Commissioned Members received a 1.13% "catch-up" pay increase, which restored full comparability with the public service to that point.

2. That the base pay gap between General Service Officers and their Public Service equivalents be closed by December 1999.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, General Service Officers received a 7.02% "catch-up" pay increase, which restored full comparability with the Public Service to that point. It is noted that this initiative was completed earlier than the December 1999 time frame recommended by SCONDVA.

3. That, effective 1 April 1999, the pay for Privates, Second Lieutenants and Lieutenants, essentially entry-level ranks, be increased by not less than 10%.

The recommendation to increase entry-level pay was accepted and implemented. The Department, in conjunction with Treasury Board, developed new benchmarks for the pay of Privates, Second Lieutenants and Lieutenants that allow comparison with their counterparts in the Public Service. The resulting overall average pay increases of 1 April, 1999, including those for other pay elements, were approximately 14.4% for Privates and

18.1% for Second-Lieutenants and Lieutenants. The entry-level component increases for these groups were 6.67% and 5.4% respectively.

4. That, effective 1 April 1999, the pay for Non-Commissioned Members be increased by approximately 6%; for Captains, through and including Lieutenant-Colonels, by approximately 3%; and for Colonels and above by approximately 2%.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, total average pay increases (less comparability increases in recommendations 1 and 2, and not including entry-level pay increases) were 6.081% for Non-Commissioned Members and 4.704% for General Service Officers (Captain through Lieutenant Colonel). An average 2.01% increase was achieved for Colonels and above through implementation of recently revised benchmarks with the Public Service.

5. That the Canadian Forces pay increases should then mirror the economic increases of the Public Service and be granted in a timely fashion.

This recommendation was accepted. The Government has committed itself to providing the Department with the necessary additional funds to expeditiously match future increases in compensation for the Public Service. Large pay increases were implemented in 1999, and effective 1 April 2000, General Service Officers received an economic increase of 2.5% and an Acting Pay adjustment of 0.49%. Non-commissioned Officers received an economic increase of 2.5%, and Acting Pay adjustment of 0.22%, and a benchmark adjustment of 0.513%. Also, effective that same date, Senior Officers above the rank of Lieutenant Colonel, who were benchmarked against the Public Service, received an increase of approximately 8%.

6. That the Department of National Defence pursues initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves and report annually to SCONDVA on the progress achieved.

This recommendation was accepted in principle and is being implemented as part of the Canadian Forces Superannuation Act (CFSA) Review Project, which has the mandate to identify CFSA areas that require change and to develop proposals in response to those requirements. DND sought and received from parliament via Bill C-78 the flexibility to develop within a regulatory framework a pension plan for the Reserve Force. DND has begun to exercise this flexibility using a phased approach, starting with an examination of the factors related to the feasibility, design and implementation of a pension plan vis-à-vis the Reserves. A feasibility study and option analysis have been completed and accepted. Development of a detailed plan has commenced and results will be reported as the initiatives are implemented in the future. The Reserve Force pension plan is a priority within the CF and will be pursued dependant upon Treasury Board approval.

7. That, in the interim, the Department of National Defence immediately rectifies the current problems with the Reserve Force pay system by 31 December 1999.

This recommendation was accepted and has been implemented. As stated in the response to recommendation 8, the new integrated pay system will serve both Regular and Reserve Force personnel. In the interim, a team has reconciled individual Reserve pay accounts and taken special steps to ensure that an individual's pay was accurate and disseminated in a timely manner. Reserve unit pay clerks received refresher training and a special 1-800 number is now available to handle queries or problems from Reservists regarding their pay.

8. That, by 31 December 1999, as soon as practicable, a common pay system be adopted for the Regular Force and the Reserves.

This recommendation was accepted in principle and will be implemented. A major re-programming of the Regular Force pay system was required to ensure its ability to continue to operate in the year 2000. Work on the integration of the Reserve Force pay system into the Regular Force pay system will begin in 2001; however, this work is expected to take several years and will not be completed before 2004.

9. That the Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and the values assigned properly reflect the uniqueness of military service and that the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, the Military Factor value for Non-Commissioned Members was increased from 4.0% to 7.5%. For General Service Officers (Lieutenant Colonel and below) it was increased from 4.0% to 6.5%. These increases provided a large portion of the overall pay increases noted in recommendation 4.

10. That the Department of National Defence, in recognizing that overtime is a reality of military service, re-examine the valuations of the overtime factor in order that they properly reflect the workloads experienced by CF personnel and report to SCONDVA on an annual basis. The calculation for overtime should remain integrated to the total compensation formula.

This recommendation was accepted. The Department agreed to re-examine the overtime factor within the total compensation formula. A stratified random sample survey of CF personnel, designed by DND and reviewed by Treasury Board Secretariat to determine the current extent of overtime in the CF has been completed. In conjunction with Treasury Board, the overtime figures are being reviewed and a determination will be made of the appropriate value of the overtime factor in the total compensation formula.

11. That the Department of National Defence develops management practices that will allow CF members to take leave in order to meet personal and family expectations. Subject to operational requirements, designated leave periods should be mutually acceptable to commanding officers and those desiring leave. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted in principle and the current regulations allow for this under certain circumstances. The Director Pension and Social Programs continually reviews the existing leave policy and monitors changes outside the Department to ensure that the CF remains an employer of choice with comparable compensation and benefits for its workforce. Constant consultations throughout the Department continue to have an emphasis on ensuring that CF personnel are afforded appropriate periods of leave with their family or for other well-defined purposes. Improved benefits programs such as Maternity and Parental leave and allowance benefits, and compassionate travel assistance to support compassionate leave have been developed and put in place during Year 2000. These were well received by our CF members. Although delayed due to the complexity of changes required, these changes along with previous amendments and other directives are being integrated into a suite of Defence Administrative Order and Directives that should be finalized and implemented in 2002. While waiting for the permanent DAODs, interim guidance will be issued via messages when changes to the leave policy have been finalized.

12. That when an individual in the Canadian Forces is posted to a position that calls for a higher rank level, acting pay, at the higher rank level, should apply immediately.

This recommendation has been accepted and has been implemented in two parts. First, all members are compensated on a universal basis through an appropriate increase in the acting pay component of the Total Compensation (TC) methodology of pay comparability with the Public Service (PS). This provides comparable compensation with the PS on an average annual basis for all members acting in replacement or "fill-in" situations over their whole career. This TC component has been evaluated and increased to re-establish CF comparability with the PS. A regular review will continue to ensure compensation is accurate and personnel get full compensation for work done. Second, policies, guidelines, and administrative procedures have been implemented that provide for Acting Rank when an individual is formally posted to an established position. That position must also call for a rank level at least one rank higher than the member's substantive rank and the higher rank must be essential for the performance of the job.

13. That the CF rethink within a year the current relevance of military messes with a view to demonstrating their utility, particularly to younger members. Mess dues should be tax deductible. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted; however, with regard to mess dues, it was determined that it is not possible to obtain tax exempt status owing to the nature of mess dues not falling within the definition of professional dues as defined by Canada Customs and Revenue Agency.

The Department has been reviewing the nature and the structure of messes during the past year. Additionally, the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) has taken steps to improve the efficiency of delivery of services within messes. The CFPSA has begun providing professional marketing assistance to five selected CF messes with the goal of increasing the relevance of these messes to their membership. The lessons learned at these messes will be shared with all messes of the CF through an interactive website. In the year ahead, all CF messes will be required to analyse their policies and practices in light of the lessons learned at the five test sites to continue to increase the relevance of messes, particularly to their younger members.

14. That the Special Allowance - CFS Alert be replaced by an allowance similar to that of the Foreign Duty Allowance, and that it be applicable from the date of arrival at Alert.

These recommendations were accepted in principle and have been implemented in part. The current CFS Alert allowance, effective 1 April 1999, is now payable from the date of arrival in Alert. The development of the specific structure of a new allowance requires further review with Treasury Board and is included as part of a major review of military allowances that began in Autumn 2000.

15. That the appropriate level for the new CFS Alert allowance be significant and therefore set at rating level IV of the Post Differential Allowance.

Please see recommendation 14.

16. That the Department of National Defence immediately adopt the benefit counting maternity leave as time qualifying for severance payment.

The recommendation was accepted and implemented effective 1 April 1999. In addition, a review of Canadian Forces maternity and parental policies was conducted to ensure that they are in accordance with contemporary societal norms and support the new Canadian Forces Family Policy. DND has implemented a new parental allowance that provides 93% of pay for a period up to 12 weeks and increases the current parental leave from 10 to 26 weeks. Treasury Board approved these new benefits with effect from 1 April 2000.

17. That the Department of National Defence move to a bi-weekly pay system by 31 December 1999.

This recommendation has been accepted in principle. Prior to implementation of a bi-weekly pay regime, the impact of such a change to CF members and the pay system will be studied. A change to bi-weekly pay is a major undertaking, from the point of view of both the compensation regime and the pay delivery system, and requires careful study to determine demand, technical feasibility and cost. If deemed as desirable and feasible, work on this in the pay system will begin after development of the common pay system is underway. This initiative will not be completed before 2004.

18. That the Department of National Defence establishes a non-taxable global Cost-of Living Allowance (COLA) to be paid to CF personnel posted at locations in Canada.

This recommendation was accepted in principle. The Government recognized that hardships might be imposed on Canadian Forces members and their families because of regional cost of living differences. Regional cost of living disparity has been a serious concern within the Canadian Forces. A Post Living Differential (PLD) study was conducted in 1999, which embodied a fundamental review of the requirement for a cost of living allowance and an objective examination of the cost of living at CF locations in Canada. Additionally, the study included a CF family questionnaire related to their financial situation and an analysis of options for a suitable compensation program to address the net-after-tax differences in cost of living. The study confirmed that the cost of living differences in Canada were substantial and warranted compensation. It also concluded that CF requirements for mobility and unlimited liability have created a level of financial inequity on CF members and families that are not shared by Public Service employees and their families. For those CF members within Canada whose principal residence is not at an isolated post, the current Accommodation Assistance Allowance has been replaced, effective 1 April, 2000, with a new allowance that provides compensation for overall cost of living differences at Canadian locations. The allowance compensates for cost of living differences above a baseline cost set at approximately the CF average. This result is a much-improved benefit, compared to Accommodation Assistance Allowance, in the highest cost locations. Although PLD is taxable, the allowance formula includes some taxation compensation to offset the payable tax, especially aimed at the lower income members.

19. That the Department of National Defence adopt a similar approach, in line with the domestic COLA, to the cost-of-living entitlements for CF members serving overseas. The Department should report to SCONDVA within a year.

This recommendation was accepted in principle; however, the objectives are being achieved through other means. The DND representative on the National Joint Council (NJC) will, as part of the NJC Triennial Review of Foreign Service Directives,

recommend that the Department apply applicable aspects of the Post Living Differential allowance to postings outside of Canada.

20. That the Government appoint an independent review panel, at least once every five years, to examine, and make recommendations with regard to the appropriateness of compensation and benefits provided to the Canadian Forces. The panel should report to SCONDVA.

This recommendation was accepted in principle, with compensation and benefits to be reviewed on a triennial basis commencing in 2001. Work was begun to develop the mandate and composition of a committee to perform this review, based on current compensation methodology. However, in October 2000, DND was directed by Treasury Board to review its basic compensation methodology and make recommendations on the way ahead by 1 September 2001. Development of the form and mandate of any required body to assess the resultant compensation will be pursued as part of this review.

II. The Housing Portfolio (Accommodation)

21. That the Department develops and adopts a policy to ensure those personnel at all bases and major facilities have access to well-maintained single quarters. An annual progress report should be made to SCONDVA.

This recommendation was accepted in principle, subject to operational or training imperatives.

The Department of National Defence issued the DND Accommodation Policy in June 1999. Embedded in this policy is the commitment to ensure CF members have access to suitable accommodation wherever they may serve. Suitability standards have been developed and will be incorporated into subordinate policy documents.

22. That a common standard for the design and operation of modern single quarters at all bases and stations of the Canadian Forces be established and that facilities not meeting this standard should be upgraded or replaced as soon as possible. SCONDVA should receive a progress report within a year.

This recommendation will be implemented through a long-term rationalization and recapitalization program. As noted in response to recommendation 21, the functional accommodation standards for single quarters have been developed. Existing facilities will be evaluated against these new standards and deliberate upgrade or replacement programs will be undertaken where priorities and funding permit. New single-quarter facilities constructed or otherwise obtained by the Department will adhere to the new functional accommodation standards.

23. That departmental planners and contractors must give a high priority to the protection of the dignity, privacy, and safety of individuals in the design and administration of single quarters. SCONDVA should receive a progress report within a year.

These recommendations are accepted, subject to operational and training imperatives.

The single quarters functional accommodation standards policy will provide the necessary guidance to ensure that single quarters are properly planned, constructed and administered. However, as noted in the responses to recommendations 21 and 22, it will only be possible to implement these improvements as a long-term undertaking provided the funding could be identified. Administrative orders and directives are being amended to reflect an emphasis on the protection of dignity, privacy and safety of individual service members in single quarters.

24. That the Canadian Forces Housing Agency must review its policies and its arrangements with contractors at all bases to ensure that efficient and appropriate repairs are made to PMQs at the earliest possible time when emergencies occur.

This recommendation was accepted. A more effective response process for accommodation-related emergencies has been implemented. Corrective action has included increasing the number of available contractors on each base, as well as the introduction of staff training and an improved system of customer service.

25. That the Housing Agency must ensure that its officials at all bases are properly trained to provide fast and courteous service to residents of PMQs, especially in emergencies.

This recommendation was accepted. Please see response to recommendation 24.

26. That the Housing Agency must provide adequate and efficient services, including emergency repairs, for PMQs slated or likely to be abandoned in the next few years because of the closure of a base, the transfer of military units or other reasons until alternative housing becomes available.

This recommendation has been accepted and instituted. The Department has provided CFHA with approximately $100 Million over the past three years to specifically address remedial health and safety repairs. Approximately $20 Million will be spent on PMQ Health and Safety work for FY 2001/2002. A demolition program is underway for PMQs judged to be Beyond Economical Repair (BER).

27. That to ensure that military personnel pay the same rents regardless of the base to which they are posted, the Accommodation Assistance Allowance should be replaced by an accommodation expense allowance to compensate for the difference, if any, between regional housing costs and standardized rents determined by using the average housing costs of a number of major bases.

This recommendation was accepted in principle. Accommodation is a major component in variations in the cost of living. Consequently, it has been included as an integral part of the Post Living Differential that addresses location-to-location differences in cost of living referred to in recommendation 18.

28. That the accommodation expense allowance should not be considered taxable income.

This recommendation was acknowledged. The establishment of a non-taxable accommodation expense allowance is, however, not in keeping with current government policy and therefore not an appropriate mechanism for this allowance. The Post Living Differential, which addresses location-to-location differences in cost of living, as discussed in recommendation 18, maintains the principle of a tax-effective payment.

29. That the Housing Agency should proceed with the task of determining the best way of providing modern and environmentally efficient Permanent Married Quarters, in consultation with Base Commanders and the Department, which should report on an annual basis to SCONDVA. The Agency should keep in mind the need to:

- **a. tailor the housing to the specific requirements of each base;**
- **b. select the most cost-effective option available even if this involves the construction or leasing of homes off the bases and arrangements with private developers; and**
- **c. ensure that the housing remains suitable and affordable regardless of the options selected.**

This recommendation was accepted in principle. The DND Accommodation Policy promulgated in June 1999 committed the Department to ensuring that all CF members and their families have access to suitable accommodation wherever they are posted. The policy also reflects the need for housing solutions to be site-specific, cost-effective, and suitable to personal circumstance. Finally, the policy states that affordability will be addressed through adequate compensation and not through subsidized or sub-standard Crown-owned housing.

Site-by-Site Housing Requirement Studies are completed and the results are currently under review. The effect of PLD on members' housing requirements will also be examined in this review. Individual housing project initiatives will be programmed and

implemented based, in part, on the results of these studies. Given current resource levels within the Department, the timeframe to effect the individual site initiatives may stretch beyond the 2010 timeframe.

30. That the Housing Agency be given an expanded mandate in order to undertake any option it determines to be the most cost-efficient to provide housing and housing services for military bases.

This recommendation was accepted and fully supported.

The legal authority of the Canadian Forces Housing Agency is limited, under its current mandate, to the operation and maintenance of the existing housing portfolio. The Department is examining the accommodation needs of all CF members, including those living in the private sector. This holistic examination may suggest additional amendments to the mandate of the Agency beyond the management of strictly Crown housing. The Department will explore various means of restructuring the Agency so that it has the flexibility and authority it needs to carry out a wider mandate.

31. That the Department of National Defence be allowed to use the funds generated by the sale or long-term leasing of departmental lands and facilities or to swap land with private developers primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters.

These recommendations are accepted in principle. Please note the response to recommendation 30.

32. That the Department be empowered to use the proceeds from the sale of capital assets primarily to help the Housing Agency finance the construction or leasing of PMQs. Indeed, we further recommend that revenues generated by the sale of departmental assets be retained by the Department in order to enable it to meet other requirements as well.

The recommendations regarding the retention of funds relating to the disposal or leasing of assets are fully supported as they pertain to property and assets linked to housing. Future Agency authorities to be sought will include the ability to form a wide variety of joint ventures including the provision for the use of land in exchange for property, capital, or services. Experience to date indicates that funds from sale of assets are often not available in time to finance the related initiatives. This would further support recommendation 33 regarding loans.

33. That the government grants the Housing Agency a repayable low-interest loan to help it proceed with its business. The Housing Agency should obtain other revenues through long-term lease arrangements with contractors.

The provision of capital will be required to assist CFHA to achieve its current or expanded mandate. DND will prepare a comprehensive Master Accommodation Implementation Plan, incorporating both family housing and single quarters, with detailed funding projections based on the site-by-site studies

34. That the Department and the Housing Agency together with municipal officials, where necessary, co-ordinate their efforts to improve as quickly as possible the quality of water supplied to PMQs at bases where problems with the colour and odour have been documented.

This recommendation was accepted. Specific projects to address this issue have been completed at CFB Borden and CFB Valcartier, the two locations mentioned during the SCONDVA testimony. Significant improvements have been noted to date and additional improvements are expected as follow-on projects are implemented.

35. That the Guaranteed Home Sale Plan be continued beyond March 1999, at least for military personnel.

This recommendation is being addressed by a different initiative. The Guaranteed Home Sale Plan, designed in part to protect homeowner equity, was initiated by Treasury Board as a three-year government-wide pilot project in response to Program Review decisions and their application in a generally difficult housing market in Canada. This pilot program ceased on 31 March 1999 (end of the contract period). However, the Government has implemented the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP), which addresses homeowner equity as well as other aspects of the relocation process.

36. That the Home Equity Assistance Programme be revised, notably by eliminating the 10% rule, to ensure that homeowners have access to fair and equitable assistance when, because of a new posting, they have to sell their home while the local real estate market is depressed.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. The Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) removed the 10 % home resale market decline eligibility criterion. It compensates for 80% of the loss on the sale of a residence up to a maximum of $15,000. Amounts above the 80% and/or above the $15,000 may be reimbursed from the funds still available within the IRPP "Customized Component." However, 50% of the reimbursement in excess of $15,000 will be subject to taxes in accordance with the Income Tax Act. To assist members in long-term improvement of their equity, the IRPP offers financial incentives to retain their homes when posted to new locations, including the reimbursement of property management fees under the

"Customized Component," as well as financial incentives to rent accommodation at the new location.

37. That a program be developed to facilitate the leasing by the Housing Agency of homes owned by military personnel for use as PMQs when homeowners are posted to another region of the country or overseas. The status of the program should be reported to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted in principle. Its feasibility and applicability are being examined as part of the development of the CFHA mandate in preparation for seeking approval of CFHA's enhanced status and in relation to the property management dimension of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP).

38. That the contracts with moving companies be modified to allow much more time for individuals to report and document damages to possessions resulting from a move. These contracts should be reviewed on an annual basis.

This recommendation has been accepted and is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process as well as through the household goods movement contract with the moving industry. In the interim, the Department has taken action to ensure CF members are fully aware of both their rights and responsibilities regarding insurance coverage.

39. That the Department of National Defence or some other agent such as the Canadian Forces Housing Agency assist members of the Forces in making claims for compensation of damages caused by movers during a move. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This recommendation has been accepted and is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process. Options have been developed to assist CF members in making claims for loss or damage to household goods. A *Move Education Program* for members and spouses has been developed and will be implemented for the 2001 annual posting season. The Department continues to study ways of providing direct assistance to members such as the establishment of a position for a claims advisor.

40. That the time allowed for taking possession or vacating a domicile be increased.

This recommendation has been accepted and was implemented in June 1999. The Chief of the Defence Staff (CDS) approved a new Special Relocation Leave benefit to ensure that adequate off-duty time is provided to members and their families to deal with the myriad of details involved with a move. Members on normal relocations within Canada receive five days special leave at the old location to prepare for their move and a further five days special leave on arrival at the new location to complete the move into the new residence.

41. That the posting allowance be replaced with a new non-taxable posting benefit that will adequately compensate all personnel for the turbulence associated with new postings. The allowance should be uniform and not tied to rank.

This recommendation was accepted in principle. The current posting allowance has been incorporated into the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP). The posting allowance is included in the funding of the IRPP "Customized Component" and is available to compensate members for any legitimate relocation expenses that are not otherwise compensated directly under the "Core Component." The need for any new or modified posting benefit is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process.

III. The Injured, Retirees and Veterans (Care of Injured Personnel)

42. That the Combined Centre for the Support of Injured, Retirees, Veterans, and their Families be established as quickly as possible and have all the resources required to fulfil its mandate and to inform all military personnel and their families of the availability of its services.

This recommendation was accepted and was implemented. The DND/Veterans Affairs Canada Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families was opened in 1999. It provides information, referral, and VAC pension assistance support to serving and former CF members (Regular and Reserve), their families and survivors of deceased CF members.

43. That the recommendations of the McLellan report concerning the training of leaders on care of injured issues be implemented as quickly as possible and that other measures be taken to inculcate leaders on the importance of caring leadership. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted and is being implemented. Leadership course content is in the process of being changed to ensure that proper training is given with respect to the care of injured personnel. Sections within the Officer General Specification, the Officer Professional Development Plan and the Non-Commissioned Officer Development Plan have been changed to reflect greater emphasis on caring leadership.

44. That the programs be developed to make public and private sector corporations more aware of the skills and experience offered by individuals leaving the Forces and to help facilitate their hiring of personnel who must end their military careers prematurely because of serious injuries or illness.

This recommendation was accepted. The Public Service Commission (PSC) has approved priority hiring for personnel injured in designated Special Duty Areas. The

DND request to the PSC to expand this priority to personnel injured in domestic operations as well as those in inherently dangerous occupations such as search and rescue and explosives ordnance disposal has been denied. However, the PSC has agreed to consider a request to amend the DND Employment Equity Program to include these individuals. Requests to provide similar hiring priority have been sent to provincial public service commissions and discussions have taken place with several provinces. Private industry has also been approached to assist in this initiative. A Transition Assistance Program has been established within the DND/VAC Centre to provide individual employment assistance to CF members who are medically released. See recommendation 84.

45. That rehabilitation training of their choosing for injured members of the Canadian Forces start six or more months before their release from the military.

This recommendation has been accepted and implemented. Policy direction has been issued to allow personnel being released for any medical reason including injury to commence full- time rehabilitation training six months prior to release.

46. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs establish a single access source of assistance, research, and information to individuals suffering severe and debilitating illnesses since their service during the Persian Gulf War.

This recommendation has been accepted and is being implemented. Post Deployment Regional Health Centres (PDRHCs) have been established by DND. A DND/VAC Memorandum of Understanding allows VAC to refer former CF members with service in any designated Special Duty Area, such as the Persian Gulf, to these Centres for diagnostic investigation related to an application for a disability pension and the development of a treatment plan for their disabilities. Former CF members who served in Croatia can also access the PDRHCs if they have general health concerns.

47. That guidelines be established to ensure that exposure by personnel to recognized toxic materials during military operations is properly documented.

This recommendation was accepted. DND casualty reporting documentation will be changed to include exposure or suspected exposure to toxic substances or material. Specialized staff has been hired within the Canadian Forces Medical Services (CFMS) to develop other procedures and protocols required to ensure that such conditions are fully documented and dealt with appropriately.

48. That the importance of programs to assist individuals dealing with the effects of post-traumatic stress disorder (PTSD) and other types of stress be reaffirmed and that their funding be reinforced.

This recommendation has been accepted and is being implemented. Please see response to recommendation 49.

49. That the requirements of Reservists, especially those who have served on peacekeeping operations, for assistance in dealing with the effects of post-traumatic stress disorder and other types of stress be addressed as fully as possible.

These recommendations were accepted and resulted in the following initiatives:

a. four additional Operational Trauma and Stress Support Centres at Halifax, Valcartier, Edmonton, and Esquimalt were opened[1];

b. an additional Critical Incident Stress debriefing course is run yearly;

c. additional PTSD training will be given to CFMS personnel including doctors and other medical professionals;

d. a Post Deployment Follow-up Policy has been developed and is awaiting final approval. This policy includes standardized compulsory physical and psychological evaluation for both Regular and Reserve Force members; and

e. VAC plans to operate an assistance service (formerly referred to as a 'crisis line') beginning in April 2001. This service will be modelled on the successful CF Members Assistance Program (CFMAP).

f. VAC has made changes to the management of PTSD and other psychiatric illnesses including the development of a Pensions and Health Care protocol to ensure timely and responsive services and interventions to clients suffering from these illnesses. VAC is also revisiting policies and processes related to the award of health care benefits to ensure that the domestic, social and other physical circumstances of PTSD clients are considered in their treatment. VAC continues to explore mechanisms with DND for further integration of evaluation and assessment processes and examinations of psychiatric clients. There are also concerted efforts to coordinate related processes through interdepartmental training and sharing of PTSD expertise. VAC has increased the staff's knowledge level through in-service training, participation at relevant workshops presented by experts in the field, and dissemination of reference material on PTSD.

[1] Phone numbers for the Operational Trauma and Stress Support Centres are: Ottawa (613) 945-8062 ext. 3676; Halifax (902) 427-0550 ext. 1851; Valcartier (418) 844-5000 ext. 7373; Edmonton (780) 973-4011 ext. 5332; and Esquimalt (250) 363-4411.

50. That the re-engineering of the Canadian Forces Medical and Dental Systems be reviewed to ensure that future requirements will be met. Attention should also be paid to the medical requirements of military families and the problems they encounter with respect to medical insurance coverage when they move from one province to another.

This recommendation was accepted. Chief of Review Services (CRS) conducted an internal program evaluation of the CFMS, and the Rx 2000 Project Management Office has been established to rectify the identified deficiencies. DND is reviewing current regulations with respect to medical coverage in isolated and semi-isolated locations (as they pertain to CF families). Revisions to the appropriate sections of these regulations will be made once the review is completed. In the meantime, DND has provided The Centre[2] with $51K annually to implement the Family Visitation Fund (FVF). For families in semi-isolated locations, such as Gander and Cold Lake, this fund will provide travel cost assistance to visit hospitalized family members who must obtain medical attention outside their area. Members may apply for FVF through their chain of command.

51. That the policies governing the reporting of injuries and medical conditions be reviewed to ensure that leaders and personnel in general clearly understand the procedures and apply.

This recommendation has been accepted and is being implemented. A review of medical and other administrative policies and procedures is underway. Documentation and procedures in the reporting of injuries were simplified, and Defence Administrative Orders and Directives concerning casualty reporting have been reviewed and changes made where required. Those that may affect disability pension entitlement have been reviewed by VAC to ensure their effectiveness within the pension adjudication process. A revised CF98 "Report on Injuries" has been produced that improves the timeliness of injury notification and should improve the availability and quality of information required for VAC's disability pension process. This form has been in use since May 2000. DND personnel will be advised on the importance of these processes, particularly those which affect disability pensions, and will be encouraged to monitor their own individual cases.

52. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs together with other agencies develop streamlined procedures to ensure quick and effective transfer of all relevant records of personnel leaving the Forces. A report on the progress achieved should be made to SCONDVA within a year.

This recommendation was accepted and has been implemented. An easily recognizable standardization request for medical records form with established turnaround times has

[2] The Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families is a combined DND/VAC organization within the Directorate of Casualty Support Administration (DCSA).

been developed by VAC. A project plan to facilitate electronic access by VAC to DND non-medical records has been approved by the VAC/DND Steering Committee. The CF has recently established "Case Managers" on major bases as a pilot project, and these will be followed shortly by a VAC pilot project for "Transition Co-ordinators." These two initiatives will greatly help to streamline procedures and ensure quick and effective transfer of all relevant records of members leaving the CF. Additionally, through various working committees and liaison officers between the two departments, actual and potential problem areas are being identified early and actions taken to eliminate or minimize delays.

53. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs and other agencies change their procedures to minimize the duplication of medical examinations and other requirements during the processing of disability pension applications. A report should be made to SCONDVA within a year.

These recommendations have been accepted and the specifics of implementation are being considered. A Working Group composed of DND, VAC, HRDC and SISIP are examining methods of reducing duplication of medical examinations by developing a medical examination information package for use when a CF member is being released. The work continues on this initiative and the Interdepartmental Committee has made progress.

54. That the Department of Veterans Affairs pursue its vigorous actions to reduce as much as possible the time necessary to process disability pension applications and appeals. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation has been implemented. VAC is currently maintaining a six-month turnaround in the processing of first applications for disability pensions. Strategies are being developed and processes are being changed with the new client service delivery network.

55. That legislation be amended so that major deployments within Canada to deal with national and regional emergencies be designated as Special Duty Areas for disability pension purposes. Measures should also be taken to ensure that personnel who suffer major injuries while on duty in Canada have access to disability pension benefits.

This recommendation was accepted in principle. VAC does not propose extending the insurance principle to domestic deployments, where it can readily be determined whether a disability is directly connected with such military service. However, legislation amending the Pension Act has been passed, in October 2000, which provides benefits to still serving members of the CF disabled as a result of service related injuries regardless of where those injuries occurred. Proposed regulatory amendments arising from these

legislative amendments will provide still-serving and former members with treatment and Veterans Independence Program services for their VAC pensioned conditions regardless of where they served. VAC is also considering the implications of a review it carried out on the needs of its clients to determine what services they may require and whether existing programs are relevant and appropriate.

56. That military personnel who have served in Special Duty Areas (SDAs) overseas be recognized as veterans.

Recommendation accepted and implemented. Over the past few years, VAC has been working in close collaboration with the Department of National Defence (DND) and representatives of traditional and peacekeeping veterans' organizations to resolve this important issue. On March 29, 2001, the Minister of Veterans Affairs informed SCONDVA that VAC and DND would recognize as "veterans" not only those former members of the Canadian Forces who have served in Special Duty Areas but, in fact, all former members of the Canadian Forces who have met both DND's military occupational classification requirements and been released from the Canadian Forces with an honourable discharge. These requirements apply equally to those Canadian Forces members who have served in the Reserves. In conferring "veteran recognition" to former members of the Canadian Forces, it must be reiterated that access to VAC benefits and services are based on need or other defined eligibility - not recognition as a "veteran."

57. That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. SCONDVA should receive a report on this on an annual basis.

This recommendation was accepted. VAC, in consultation with DND, has developed information packages and is presenting seminars on VAC benefits and services at several levels. VAC has also produced and widely distributed a brochure entitled "Veterans Affairs: In Service to the Canadian Forces" that outlines the services and benefits available from Veterans Affairs to Canadian Forces members. Additionally, a short video entitled "Veterans Affairs - In Service to the Canadian Forces" has also been produced, and distributed widely to VAC locations, Royal Canadian Legion Provincial Command Offices, and CF bases. In addition, VAC is promoting increased learning amongst its staff in the belief that better knowledge and awareness of the needs of its CF clientele will enhance understanding and service of those clients. VAC staff has enthusiastically participated in such learning events.

IV. The Military Family

58. That guidelines be developed to govern the operation of rear parties and other unit support groups in order to ensure a standard level of support to families of both Regular Force and Reserve personnel during deployments of units. These measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. Special attention should be paid to the needs of personnel from other units deployed overseas with larger units. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted. The term Deployment Support Group (DSG) has been created to describe the universal Canadian Forces' title for the already existing army "rear party", naval "shore element" and air force "sponsor group." A Defence Administration Order and Directive describing the standards applicable to the formation and activities of DSGs has been developed to ensure that the families of all deployed personnel are provided with the same level of support and service across the country. The Director of Military Family Services continues, with the use of a newly developed National Information Database, to monitor guidance and funds provided to the Military Family Resource Centres for expanded support to Reservists, and UN augmentees.

59. That a clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible whenever family emergencies occur. When compassionate leave is requested, padres and commanding officers should consult on appropriate arrangements. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This recommendation was accepted. The Compassionate Travel Assistance (CTA) was approved by Governor General in Council in June 2000. The assistance will be reviewed by Treasury Board Secretariat in terms of the total compensation package after a two-year period. The aim of CTA is to provide financial assistance to CF members and their families for travel in times of family emergencies. To ensure that the most economical rate is obtained, members are required to seek the transportation carrier's compassionate fare, where such fares are offered. The QOL Project requested a Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) opinion on the taxability of CTA, in their reply, CCRA have confirmed the taxability of this new benefit pursuant to subsection 6(1) of the Income Tax Act. In November 2000, the QOL Project transferred the responsibility for internal staffing of Duty and Non-Duty Travel Departmental Administrative Orders and Directives (DAODs) to the Director of Compensation and Benefits Administration. Pertaining to compassionate leave, a review of the CF's entire leave policy has been co-ordinated by the Director of Pensions and Social Programs (DPSP). The updated leave policies will be promulgated as a suite DAODs prior to 1 April 2002. One of the

functions of the new suite of DAODs will be to ensure the consistent interpretation of criteria for the granting of compassionate leave.

60. That the commitment to support Military Family Resource Centres be reaffirmed and that policies governing their operations be reviewed to ensure that the implications of new housing policies and the changing complexion of the military community on and off bases are taken into account. The proposed measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation has been accepted. New policies have been developed regarding the CF Personnel Support Program (PSP) and these will be closely monitored and adjusted, where necessary, to ensure that they are responsive to the needs of all CF families. The CF has reaffirmed its commitment to Military Family Resource Centres (MFRCs) and has undertaken a Chief of Review Service review of the Military Family Support Program (MFSP) to maximize the effectiveness of the program. The major observation made by the PSP Study is that there are no personnel dedicated to the delivery of PSP programs and services at downsized locations. The Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) believes this is the single greatest obstacle to ensuring adequate PSP services in these locations. CFPSA and the QOL Project have presented options for the provision of these PSP services to senior leadership. The QOL Senior Review Board provided approval in principle to the selected PSP model in October 2000, and the funding requirement has been identified in the long-term capability plan for ADM(HR-Mil).

61. That the Canadian Forces develop a military family policy to ensure better co-ordination and co-operation between all the elements of the family network and to guide decisions on matters which affect the quality of life of military families. That this policy takes into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted. A CF Family Policy has been developed and was published as Defence Administrative Order and Directive (DAOD) 5044-1,Families, in June 2000. The policy recognizes the military family relationship, reiterates the CF's commitment to the family, and describes the core principles and areas of responsibility for program delivery. One of the goals of the policy is to establish a military family network that incorporates all of the elements of service and support to the family. Additionally, the Family Care Plan (FCP) has been incorporated as an amendment to the CF Families DAOD.

62. That special requirements of military families such as health and education be one of the major factors taken into consideration during preparations for

postings of personnel. That these requirements take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

This recommendation has been accepted. Career management practices will be formalized to build in the flexibility to address the issues of health, education, and official language access to the family (refer to recommendation 75) while respecting the validated service needs. The Director General Military Careers is implementing the new processes that include revised procedures for planning the selection and posting of CF personnel; an updated administrative review process; and streamlined procedures pertaining to administrative inquiries and release. A Validation of the CF Assignment System (CFAS) was completed in 2000 and is being reflected as increased visibility to the CF at large of internal career management practices and posting/selection criteria.

The CF expects that its members will relocate their families when posted to a new location. The CF does, however, recognize that there are temporary circumstances that may require the member to elect to be separated from the family. A Posting Policy Working Group (PPWG) was established to review the Canadian Forces' policy on Imposed Restriction (IR) - moving the CF member but leaving the family behind. The policy review intends to provide the member more control over what is very much a personal decision to move the family. The QOL Senior Review Board (SRB) directed that IR costs were to be tracked for fiscal year 2000 in order to obtain a complete assessment of the cost of IR to DND. This costing exercise is on-going and will assist in the formulation of IR policy in mid-2001.

63. That posting guidelines be modified to provide career managers greater flexibility to facilitate postings for special family needs without limiting the career prospects of personnel. That posting guidelines take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

This recommendation was accepted. In December 1999, the QOL Senior Review Board (SRB) authorized the formalization of Contingency Cost Moves. Contingency Cost Moves are designed to give the career manager the necessary flexibility to post personnel to new locations due to exceptional personal circumstances. If the CF members' personal circumstances do not affect the members' employability, deployability and ability to perform their duties, the member may be considered for a Contingency Cost Move. Where this is not the case, the member may be considered for compassionate status, and if necessary, a compassionate posting. For the duration of the compassionate status, the member will be subject to career restrictions. The CF's Compassionate Posting Policy has been revised and a Defence Administrative Order and Directive (DAOD) has been written and promulgated.

64. That all military personnel with children be required to prepare a plan according to predetermined criteria to ensure that whenever they deploy, their child care requirements will be met.

This recommendation was accepted. By the Spring of 2001 all Canadian Forces members, will be required to submit a Family Care Plan (FCP) form in anticipation of deployments and emergencies. The FCP will ensure that CF members have thoroughly considered and put in place appropriate arrangements for those family members who are dependant on them (children, elder parents, etc.). If a member consents, a copy of the FCP shall be provided to the appropriate Military Family Resource Centre (MFRC) to facilitate the provision of support and information to the family during any period of absence for duty reasons.

65. That the Department develops a plan to ensure emergency childcare when military members must deploy with less notice than provided for in their child care plan submitted to their commanders. That the Department's plan takes into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA within one year.

This recommendation was accepted and implemented. Emergency Childcare Co-ordinators were appointed at all Military Family Resource Centres in April 1999. Contingency funding is in place to reimburse CF members for emergency childcare costs. The activation of the Family Care Plan (for Deployments and Emergencies) will confirm, not only to parents but also to unit Commanding Officers, that CF members and their families will be properly taken care of when the member deploys. The Military Family Services Program (MFSP) through the National Information Database will be tracking the results obtained from the provision of this service throughout all Military Family Resource Centres (MFRCs). In addition to the Emergency Childcare services provided through MFRCs, the department has instituted a Family Care Assistance for its single parents and service couples. This benefit provides some measure of relief for those incremental costs incurred to care for the member's family during absence away from the home unit for service reasons.

66. That programs for teenage members of military families be given special attention in the development of policies. Efforts should be made to recognize special education needs and to encourage the development and use of programs such as the Individual Educational Plan. That these programs take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

This recommendation was accepted. The National Youth Summit (NYS) Report has been studied by the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) and the QOL Project to develop a plan that would provide viable solutions to local and national Youth services requirements. The CFPSA have assessed which recommended activities are

already in place and which additional recommendations could be implemented with existing resources at both the local and national level. The CFPSA will monitor enhancement of services at MFRCs/Community Recreation Services through staff advisory visits. In response to the need for a CF focal point for youth services at national level, the CFPSA Programs Division has created, from its own resources, a National Recreation and Youth Services Manager (NRYSM) position. The NRYSM is developing guiding principles for youth services and the associated national minimum service standards. The Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA) has prepared a detailed breakdown of the Youth Services Program services required and the costs associated with providing these services. Youth services have received the SRB's endorsement in principal in October 2000.

67. That military spouses with professional qualifications be reimbursed up to 50% to alleviate costs of taking exams and renewing licences for the purpose of seeking employment when they have to move to a new province or return to Canada.

This recommendation was accepted and implemented in April 1999. The spousal expenses referred to above are currently reimbursable on return to Canada under the Military Foreign Service Regulations. Under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP), appropriate spousal employment search expenses such as travel to interviews and preparation of resumes will be reimbursed. The "Customized Component" may also be used to pay for required licences and professional qualifications; however, in accordance with the Income Tax Act, reimbursement for these expenses is subject to tax. Reimbursement of additional expenses will be examined under the Relocation Process re-engineering project.

68. That the Department develop a program to encourage greater awareness among local and national employers of the problems faced by military spouses seeking jobs and to explore opportunities to make more jobs available. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted and implemented. Full-time or, where appropriate, half time Employment Assistance Counsellors were established at all Military Family Resource Centres in April 1999. Significant inroads have been made with civilian employers at the national and local levels, such as banks, the Canadian Corps of Commissionaires and others through a national employment advisor employed at the Directorate of Military Family Services (DMFS).

69. That all bases offer employment counselling through the Military Family Resource Centre to assist military spouses find employment. That counselling services be made available in both official languages for families of military personnel.

This recommendation was accepted and implemented. Military Family Resource Centres have completed the hiring and are employing Employment Assistance Counsellors using guidance issued by the Director of Military Family Services. The Military Family Services Program (MFSP) through the National Information Database will be tracking the results obtained from the provision of this service throughout all Military Family Resource Centres (MFRCs).

70. That the period of leave allocated to military personnel to visit an area prior to a posting to find accommodation and make other arrangements be increased to seven days to, among other things, give more time to military spouses to start job searches.

This recommendation was accepted and has been implemented in April 1999. The existing pre-posting house-hunting trip can be extended beyond five days under the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP). In addition, under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program children may accompany parents on house-hunting trips and appropriate expenses will be reimbursed.

71. That in exceptional circumstances, prior to the move to a new location, military spouses be reimbursed for the reasonable costs of travel and accommodation to that area to participate in job interviews which cannot otherwise be held during the trip to find accommodation.

This recommendation has been accepted and implemented in April 1999. These spousal expenses may be reimbursed under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP).

72. That second language training policies be amended to ensure that military spouses can have access to language courses on bases when requested. A report on developments should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted. The response to the Director of Military Family Support (DMFS) study on Second Language Training (SLT) and the preliminary results of the Pilot Project reinforce the requirement for SLT for purposes of both community integration and employment. The recommendations contained in the Report National Youth Summit (NYS) also highlighted the requirement for SLT for CF youth in order to facilitate their adjustment and integration on posting to communities where their mother tongue is not that of the surrounding population.

The pilot project and the DMFS study indicated that a strong need and desire for SLT. Key findings/recommendations were that policies, procedures, and delivery for SLT programs be standardized and that a common curriculum be established.

DMFS has completed the SLT training standards and has distributed them to all MFRCs. A request for increased funding and approval in principal to proceed with greater availability was obtained from QOL SRB in October 2000.

73. That in the future, all services and programs offered by the Department of National Defence to military personnel and their families be available in both official languages.

This recommendation was accepted. In support of the overall need to provide services and programs in both official languages, the Department began reviewing the content of the existing NDHQ Policy Directive P1/97 on basic services provided in both official languages to military families. All base/unit annual service delivery reports have arrived at the Directorate of Official Languages (DOL). The overall success of the services provided in both official languages based on the return was 85%. DOL staff continues to study and assess the effectiveness of language services provided to families.

V. Transitions (including recognition, work expectations and terms of service)

74. That the Canadian Forces re-examine the relevancy of its alcohol policy and consider deleting it entirely.

This recommendation was accepted. With respect to the *alcohol policy*, it is clear that military operations and alcohol cannot mix; consequently, alcohol consumption by deployed members must be strictly controlled. The requirement to provide adequate opportunity for rest and relaxation (R&R), however, is recognized as essential to the quality of life of our members, and is integral to the Contingent Commander's planning process. With this level of scrutiny and the care and well being of CF members in mind, the alcohol policy is considered fair and appropriate at this time.

75. That the Department of National Defence examines the feasibility of adopting a longer planning cycle whereby members could be given greater notice of their next posting. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted. The Director General Military Careers has undertaken a review of the planning cycle and is developing policies and practices to address this recommendation. The Canadian Forces Assignment System was subjected to a validation process in 2000. The weaknesses identified in the validation are being systematically corrected. As the corrections are made, the related career management

practices are being made accessible to members of the military through the Director General Military Careers' website. The intent is to share the procedures and criterion used by career managers in order to better convey the career management function to the CF membership at large and to thereby facilitate a dialogue between CF members and their career managers.

76. That CF personnel be able to have reasonable access to consult directly and privately with their career managers. That this measure take into account the need for military personnel to have access to service in the official language of their choice.

This recommendation was accepted. This has always been and will continue to be the normal practice. On occasion it is appropriate that the supervisor be present; however, the individual may ask to speak privately with the career manager during an interview. If a supervisor were present, the individual would be aware of the issues raised and discussed between the career manager and the supervisor.

77. That the Canadian Forces ensure that the career management component remains adequately staffed, to meet both human resources and operational requirements.

This recommendation was accepted. The Canadian Forces Assignment System is designed to improve the overall planning and delivery of career management to members of the Canadian Forces.

78. That as soon as Alternative Service Delivery (ASD) is being considered, those affected be informed and consulted.

79. That those wishing to make an in-house bid be provided with adequate time and resources to ensure that their bid is professional and competitive. Personnel should be given a realistic chance to prepare bids.

80. That when job cuts or mandated relocations are an inevitable consequence of the introduction of ASD, those affected be provided with fair compensation and benefits.

These recommendations have been accepted. Effective internal communication is mandated for every ASD review to ensure local personnel are aware of the progress.

The Department is both responsible for and committed to providing sufficient resources to support management-initiated in-house bids.

The Department has in place a framework to maximize employment opportunities for employees affected by ASD. The framework for civilian employees includes the maximization of employment continuity for affected employees with the new service

provider. In the case of military personnel, similar Human Resource management tools are available to address any surplus personnel resulting from Alternate Service Delivery reviews.

81. That the Second Career Assistance Network be made available to CF personnel at an earlier date in their careers and that adequate funding be sustained in order to ensure its effectiveness. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted. The Second Career Assistance Network (SCAN) program, which is part of the Personal Enhancement Program (PEP), is under review, including the issue of accessibility and funding of the program. The program is currently available to all CF members who have achieved career status of 20 years service or more and to those who are released due to injury on duty.

The Director Training Education Policy (DTEP) has studied the issue and has made several recommendations to address the accessibility and relevancy concerns expressed by SCONDVA. DTEP received endorsements of the recommendations from AFC in September and from the QOL SRB in October 2000. The recommendations were presented to Program Management Board in February 2001. Implementation of the proposed benefits will commence in 2001. As of 1 January 2000, through DAOD 5031-3 Reimbursement under the Canadian Forces Personal Enhancement Program, CF members were given a single account of $5000 that they may access at the rate of 50%. It is the member's decision as to the type of courses that they want to take. PEP is a program that has been developed to correct some of the irregularities that were encountered under the old CFAO 9-2, Education Upgrading and Training Reimbursement under the SCAN. The new policy offers members more flexibility in the selection of the courses that they want to take under the SCAN/PEP. Some of those education reimbursement benefits may, in the future, be extended to the spouses if the results of a study conducted by DGMHRPP / DRET determines that it is feasible.

82. That the Canadian Forces give consideration to increasing the number of UTPO positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distant Education Program. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted in principle. The University Training Program for Officers (UTPO) program remains one of the means for an officer to pursue an undergraduate degree. The Department has also introduced additional measures to improve the access to university training for officers. For example, the benefits for academic upgrading under Canadian Forces Administrative Order (CFAO) 9-2 have been expanded for serving Regular Force officers. As a result, Regular Force officers who start and complete an undergraduate (baccalaureate) degree credit course after September 1999 are eligible to request reimbursement of 100 per cent of the tuition and other

mandatory costs. In addition, each of the Environmental Commanders has initiated separate programs to send selected officers to university on a full-time basis to complete undergraduate degree programs.

Furthermore, CFAO 9-2 is under review through a Defence Administrative Order and Directive (DAOD 5031-3). The aim is to provide limited financial support to eligible CF members who wish to either achieve personal learning goals or prepare for the transition to civilian life. The DAOD improves CFAO 9-2 in several areas. Major enhancements include a revised orientation, which enables the member to consolidate and deal with all educational and training reimbursements in one account, support for more mandatory ancillary costs and a clear Reserve force policy. Additionally, to ensure equitable access to the available funds, effective Jan 2000, all eligible members may access a fixed account of $5,000, over the period of their CF career, at a reimbursement rate of 50% per course/qualification.

The Canadian Forces Military College Office of Continuing Studies was established in 1996 and offers degree program courses to all members of the CF (Regular and Reserve). The Minister's Monitoring Committee indicated that they "have found the work being undertaken at RMC commendable, and feels compelled to remark on the dedication, hard work and genuine concern for the CF officer corps that individuals at the institution have exhibited."

83. That the Canadian Forces facilitate increased access to academic upgrading for Non-Commissioned Members to meet personal as well as military requirements.

Under the Personal Enhancement Program, members of the Regular Force and full-time Reserve Force members with three years completed, or four years cumulative full time (Class "B" or "C" service) are eligible for 50% reimbursement of tuition and mandatory costs related to courses taken to improve or expand a member's personal education initiatives. There are no limitations for access to this program based on rank. Armed Forces Council in September and the QOL SRB in October 2000 endorsed, among other related recommendations, a recommendation to increase reimbursement to 75% and raise the career maximum from the current $5,000 ceiling to $20,000 (based on $1,000 for each year of service). If funding is approved, implementation of the proposed benefits is expected to commence in 2001.

Focussing on part time Primary Reserve Non-Commissioned Members (NCMs) who are not eligible for the Personal Enhancement Program, Armed Forces Council has endorsed, subject to the availability of funds, reimbursement of the lesser of 50% of tuition or $2,000 annually for initial undergraduate degrees or other post-secondary courses formally recognized as an equivalency for the member's Military Occupational Classification. A four-year trial is proposed.

The University Training Plan for Non-Commissioned Members (UTPNCM) program will continue as a means of providing Regular Force NCMs with the opportunity to obtain a degree. The aim of this program is to address military requirements by permitting NCMs to complete the program and to be commissioned as officers. The Continuing Studies division of Royal Military College offers degree programs to all occupation-qualified members of the Canadian Forces, both Regular and Reserve Force. There are also continuing education programs offered through the Canadian Forces Continuing Education Program (CFCEP) for all ranks. CFCEP *includes* support services provided by the University of Manitoba, Télé-Université du Québec, College Ahuntsic and the CF Community College Network.

84. That the Department of National Defence increase its efforts to facilitate the provision of appropriate civilian accreditation to military personnel for their military training and appropriate recognition for their civilian training.

This recommendation was accepted in principle. The Director Training Education Policy (DTEP) has acquired the necessary additional resources and has begun increasing the scope of military training for which equivalent civilian accreditation is granted. At the same time it has developed a new programme that sets in place the policy and process for recognition of civilian training qualifications for military credit. To support these recognition activities a new Canadian Forces Equivalency Database is currently being set to work and will soon be able to provide information to members regarding both military and civilian equivalencies.

85. That the Canadian Forces intensify their efforts in ensuring that all military members are aware of what constitutes a poisoned work environment for women and visible minorities and what constitutes harassment. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

86. That the Canadian Forces continue to emphasize and make known to all members the serious nature and consequences of not respecting harassment and discrimination policies. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

These recommendations were accepted. The first Canadian Forces Employment Equity plan was adopted in December 1999. It is a comprehensive effort to maximise human potential. The Plan strives to ensure fair treatment of all persons based on merit and capability, which supports teamwork, unit cohesion, and ultimately operational effectiveness.

Although the CF has not been previously subject to Employment Equity (EE) legislation, it has been proactive in putting in place programs and initiatives in support of EE and Gender Integration. This plan is based on information gathered by the CF in 1995. This survey allowed statistical information to be gathered on women, Aboriginal peoples, and visible minorities serving in the CF. As persons with disabilities were not considered in

this survey, comparative information was not available to assist in the planning of activities for this designated group. This will be corrected in the next survey to be administered this fiscal year.

Revisions to the plan will follow to meet the requirements of the CF EE Regulations now in final draft. Once the Regulations have received departmental approval, a government Order-in-Council will bring the CF under the Employment Equity Act.

In CANFORGEN 053/98 of May 1998 concerning the establishment of the Sexual Assault/Harassment Complaint Service, the CDS stated:

> ***I want to remind all CF personnel that it is their personal and professional responsibility to be vigilant and to take necessary action when inappropriate behaviour is observed. Turning a blind eye and hoping the problem will go away is not an acceptable approach and individuals at all levels will be held accountable for their actions. Sexual assault and harassment are not acceptable behaviours in the CF.***

In addition to the initial training provided to CF members through the Standard for Harassment and Racism Prevention (SHARP) program, there is continuing emphasis by the chain of command placed on the consequences of not respecting the stated policies.

87. That the Department of National Defence make every effort to ensure that, in future, there be no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialized kit such as boots for tank crews must be suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Additional funds were provided for national procurement in 1998 to address the immediate critical shortfalls of clothing. The army continues to introduce new clothing through the "Clothe the Soldier" program. Similarly, the air force and the navy continue to introduce new clothing or modify the scale of issue to address requirements. The air force introduced, in 1998, new winter environmental clothing to rectify a long-standing deficiency; all air force personnel at Wings have been issued with this kit. The navy has issued a new set of Naval Combat Dress.

VI. The Future

88. That the Chief of the Defence Staff table with SCONDVA an interim report within one year and a comprehensive report within two years on the progress made with respect to quality of life issues in the Canadian Forces.

This recommendation was accepted. The Committee asked for follow-up reports on several of its recommendations. An Interim Report was submitted to the Committee in December 1999 with the 2000 Report being the first annual report. The Deputy Minister and the CDS will continue to provide briefings and reports to the committee on decisions and on progress, as appropriate. There will be a survey conducted in 2001 to obtain opinions from personnel in the field; additionally, there will be similar regular performance measurement surveys conducted in the future to ensure that QOL-issues are discovered and corrected as soon as possible.

In addition, the CDS will continue to address quality of life issues in his annual report. As recommended by the Committee, the Government still believes that this kind of continuing dialogue on the vital issues raised in the Report is the best way of informing Parliament about what is being done. It will also serve to remind all concerned Canadians of the valuable contribution made to the Canadian Forces by Members of Parliament through their work on the issue of Quality of Life.

89. That SCONDVA be empowered, when it deems it appropriate, to visit selective bases to enquire into the effectiveness of reforms made with respect to quality of life issues in the Canadian Forces.

As per comment at recommendation 88.

1. The following tables are representative of the positive financial impact that has been achieved regarding pay and cost of living compensation for CF members across Canada. The tables present the total monthly increase in the basic rate of gross pay for a Corporal in his or her first year in rank as of 1 April 1997 to 1 April 2001, with or without the total gross Post Living Differential amount as applicable by location. Those totals can then be compared to the total increase in monthly rental charges for over the same period for that same Corporal in both a 2-bedroom and a 3-bedroom married quarter. The Corporal rank was selected because it is the most numerous in the CF (17,997 of 57,263 Effective Strength as of 3 May 01), in MQs (5,258 of 12,881 CF occupants eff 30 Apr 01) and is the representative rank profile used for PLD calculation purposes.

2. Where possible, actual occupancy rental data has been presented. Where a long-term occupant has not been identified, then a recent occupant of the appropriate rank profile has been used, the more recent actual rent data has been presented and extrapolated back in time to 1997. Where insufficient occupants of the appropriate rank profile have been available to make up a statistical base, then N/A has been inserted. The profile for an on-going occupant was selected in order to provide a consistent point of reference for comparison purposes.

3. The married quarter inventory occupancy records were scanned for all 2-bedroom married quarters within a floor area band of 700 to 899 square feet. The 3-bedroom married quarters included all those with a floor area up to 1,200 square feet. The rent values portrayed are averages for all types of married quarters, including apartments (Kingston only), row-houses, townhouses, semi-detached and single family dwellings.

4. The married quarters at CF locations in Manitoba and Ontario are subject to provincial rent control legislation for year-over-year occupants. Rent increases may be greater than the cumulative effect of rent control due to occupants paying less than Base Shelter Value (BSV) at time of initial occupancy.

5. The Year 2001 rent data attributed to the Chilliwack location is based on the 1 December 2000 rent level, which is the date at which the administration of the married quarters was officially transferred from the Canadian Forces Housing Agency (CFHA) to Canada Lands Corporation (CLC).

6. In assessing the rent for MQs as a percentage of gross pay plus other compensation for CF members, it should be noted that the Canadian societal benchmark for affordability of shelter is considered to be an amount less than 25% of gross family income, paid either as rent or principal, interest and taxes for homeowners, exclusive of utilities. The tables only consider the CF member's gross salary and PLD as applicable, and makes no allowance for spousal income.

A Listing of those CF Locations with Married Quarters Where CF Members are in Receipt of Post Living Differential

	Corporal Lowest Rate of Monthly Gross Pay Effective 1 April						Monthly Rent for 2 Bedroom MQ for Same Occupant Eff 1 September					Monthly Rent for 3 Bedroom MQ for Same Occupant Eff 1 September				
Location	1997	1999	Total Increase After 3 Years (Without PLD)	2001	Total Increase After 5 Years (With PLD)	Monthly Post Living Differential Effective 1 April 2000	1997	2001	Total Increase Over 5 Years	Rent As % Of Pay+PLD 1997	Rent As % Of Pay+PLD 2001	1997	2001	Total Increase Over 5 Years	Rent As % Of Pay+PLD 1997	Rent As % Of Pay+PLD 2001
Toronto	$2833	$3203		$3497	$1612	$948	$561	$645	$84	20%	15%	$538	$646	$108	19%	15%
Vancouver	$2833	$3203		$3497	$1414	$750	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	$730	$920	$190	26%	22%
Victoria	$2833	$3203		$3497	$1162	$498	$505	$695	$190	18%	17%	$635	$825	$190	22%	21%
Montreal	$2833	$3203		$3497	$1110	$446	$340	$445	$105	12%	11%	$440	$550	$110	16%	14%
Aldergrove	$2833	$3203		$3497	$1051	$387	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	$645	$625	-$20	23%	16%
St John's	$2833	$3203		$3497	$857	$193	$388	$520	$132	14%	14%	$348	$548	$200	12%	15%
Calgary	$2833	$3203		$3497	$841	$177	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	$480	$670	$190	17%	18%
Winnipeg	$2833	$3203		$3497	$787	$123	$255	$350	$95	9%	10%	$392	$427	$35	14%	12%
Ottawa-Hull	$2833	$3203		$3497	$778	$114	$487	$594	$107	17%	16%	$661	$778	$117	23%	22%
Borden	$2833	$3203	$370	$3497	$770	$106	$212	$311	$99	7%	9%	$258	$358	$100	9%	10%
Quebec City/ Valcartier	$2833	$3203		$3497	$762	$98	$310	$400	$90	11%	11%	$580	$550	-$30	20%	15%
North Bay	$2833	$3203		$3497	$750	$86	$309	$411	$102	11%	11%	$399	$447	$48	14%	12%
Chilliwack	$2833	$3203		$3497	$733	$69	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	$460	$470	$10	16%	13%
Shilo	$2833	$3203		$3497	$721	$57	$220	$314	$94	8%	9%	$343	$407	$64	12%	11%
Dundurn	$2833	$3203		$3497	$686	$22	$205	$320	$115	7%	9%	$330	$380	$50	12%	11%
Edmonton	$2833	$3203		$3497	$675	$11	$317	$515	$198	11%	15%	$424	$575	$151	15%	16%

A Listing of those CF Locations with Married Quarters Where CF Members are not in Receipt of Post Living Differential

	Corporal Lowest Rate of Monthly Gross Pay Effective 1 April			Monthly Rent for 2 Bedroom MQ for Same Occupant Eff 1 September					Monthly Rent for 3 Bedroom MQ for Same Occupant Eff 1 September				
Location	1997	2001	Total Increase After 5 Years	1997	2001	Total Increase Over 5 Years	Rent As % Of Pay 1997	Rent As % Of Pay 2001	1997	2001	Total Increase Over 5 Years	Rent As % Of Pay 1997	Rent As % Of Pay 2001
Cold Lake	$2833	$3497		$260	$355	$95	9%	10%	$471	$560	$89	17%	16%
Comox	$2833	$3497		$415	$515	$100	15%	15%	$515	$580	$65	18%	17%
Gagetown	$2833	$3497		$290	$390	$100	10%	11%	$390	$455	$65	14%	13%
Gander	$2833	$3497		$370	$475	$105	13%	14%	$391	$480	$89	14%	14%
Goose Bay	$2833	$3497		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	$300	$395	$95	11%	11%
Greenwood	$2833	$3497		$210	$300	$90	7%	9%	$350	$390	$40	12%	11%
Halifax	$2833	$3497	$664	$316	$465	$149	11%	13%	$450	$565	$115	16%	16%
Kingston	$2833	$3497		$308	$458	$150	11%	13%	$548	$613	$65	19%	18%
Petawawa	$2833	$3497		$231	$330	$99	8%	9%	$395	$442	$47	14%	13%
Trenton	$2833	$3497		$345	$448	$103	12%	13%	$454	$508	$54	16%	15%
Bagotville	$2833	$3497		$229	$235	$6	8%	7%	$329	$332	$3	12%	9%

Défense nationale National Defence

ACC VAC

Rapport annuel (2001)
du ministre de la Défense nationale
et du
ministre des Anciens combattants
adressé au Comité permanent de la défense nationale
et des
anciens combattants sur la

Qualité vie

dans les Forces canadiennes

Canada

Préface 30 mars 2001

Nous sommes de nouveau heureux de présenter un rapport annuel au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants, au sujet de son rapport déposé à la Chambre des communes le 28 octobre 1998 sous le titre *Pour aller de l'avant – Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*. Il s'agit ici du deuxième rapport annuel faisant suite à la réponse que le gouvernement a publiée le 25 mars 1999. Le présent rapport met à jour les renseignements fournis dans le rapport annuel remis par les Forces canadiennes au CPDNAC en date du 24 mars 2000.

Améliorer la qualité de vie des membres des Forces canadiennes et de leurs familles demeure une de nos grandes priorités. L'an dernier, le gouvernement a donné suite à 20 autres recommandations du CPDNAC, ce qui porte à 55 le nombre de celles que le gouvernement a mises en œuvre en deux ans, depuis qu'il a accepté les 89 recommandations formulées dans le rapport du Comité permanent. Il convient tout particulièrement de mentionner que, cette année, les Forces canadiennes (FC) ont introduit l'indemnité de vie chère d'affectation (IVCA); il s'agit d'une indemnité importante qui aide à compenser la cherté de la vie élevée dans certaines régions du Canada, telles que celles de Toronto et de Victoria. Désormais, peu importe où ils servent au Canada, qu'ils soient à loyer ou possèdent leur logement, les membres des FC profitent d'un coût de la vie équitable. Le gouvernement révise chaque année les taux de l'IVCA pour s'assurer qu'elle est suffisante. En outre, nous avons considérablement progressé en ce qui concerne l'amélioration des programmes d'aide aux familles, l'élaboration de programmes de soins de transition à l'intention des militaires et des anciens combattants blessés, et le maintien de la comparabilité avec la fonction publique (FP) quant aux prestations versées pendant le congé de maternité et le congé parental. De plus, afin de réformer notre régime des services de santé, nous avons mis sur pied un bureau de projet appelé Rx 2000, qui s'occupera expressément de cette initiative.

En ce qui concerne la pension d'invalidité, le gouvernement a adopté, le 27 octobre 2000, pour donner suite à la recommandation n° 55 du CPDNAC, des dispositions qui modifient la *Loi sur les pensions* et prévoient le versement d'une pension aux militaires encore en activité de service qui sont blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Cette pension est payable à partir de la date de la demande, peu importe le lieu où le militaire a été blessé. Grâce au projet Qualité de vie, le ministère de la Défense nationale et celui des Anciens combattants continuent d'améliorer la qualité et la quantité de renseignements sur les prestations médicales offertes à tous les membres des FC et à leurs familles. En outre, on a considérablement amélioré les renseignements dont le personnel d'Anciens combattants Canada dispose sur les besoins des membres des FC. Le Centre[1] a mis sur pied un programme d'aide à la transition pour aider les militaires canadiens libérés pour des raisons médicales à bénéficier d'une priorité d'embauche au ministère de la Défense nationale, ou à trouver un emploi dans le civil. Le gouvernement continue d'évaluer les conséquences qu'aurait le fait de reconnaître le statut d'ancien combattant à tous les militaires ayant servi

---

[1] Le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés et à leurs familles est un organisme mis sur pied conjointement par le ministère de la Défense nationale et Anciens combattants Canada, au sein de la Direction - Soutien aux blessés et administration.

à l'étranger dans des zones de service spécial. Le ministère de la Défense nationale et Anciens combattants Canada travaillent ensemble au Projet de la continuité du service (c'était autrefois un groupe de travail conjoint). Le projet formulera des recommandations en vue de moderniser le régime actuel de rémunération des membres des FC en activité de service ou à la retraite, en examinant notamment les pensions d'invalidité, le revenu, les soins de santé, la réhabilitation et le recyclage.

La parution du deuxième Rapport annuel adressé au CPDNAC montre notre progression sur le chemin que nous suivons pour améliorer la qualité de vie dans les Forces canadiennes, c'est-à-dire celle des membres en activité de service ou à la retraite et celle de leurs familles. Nous avons beaucoup accompli au cours des 30 derniers mois, mais il reste encore beaucoup à faire dans les années à venir. Comme des besoins demeurent au chapitre de la qualité de vie, le ministère de la Défense nationale mettra sur pied une direction permanente de la qualité de vie en septembre 2001. Cette direction poursuivra aussitôt le travail entrepris par le Bureau de projet, Qualité de vie. De plus, comme l'importance du Centre est claire, Anciens combattants Canada y a nommé un directeur adjoint permanent. Nous continuerons à travailler fort pour régler les questions concernant, entre autres, le rythme de travail accru imposé au personnel, l'établissement d'une pension pour les réservistes, un régime de rémunération universel pour la Force régulière et la Réserve et l'amélioration des logements.

Nous tenons à remercier le Comité permanent qui contribue d'une manière fondamentale à l'amélioration de la qualité de vie des membres des Forces canadiennes. Sans ses efforts et sa vigilance, nous n'aurions pas progressé autant dans tous ces dossiers relatifs à la qualité de vie. Le gouvernement demeure résolu à améliorer la vie des militaires canadiens et il continuera d'appuyer les efforts du projet Qualité de vie dans les Forces canadiennes et ceux du Comité permanent.

Bien à vous,

L'honorable Art Eggleton,
ministre de la Défense nationale

L'honorable Ron Duhamel,
ministre des Anciens combattants

Liste d'abréviations

A2K	An 2000
ACC	Anciens combattants Canada
AF	Année financière (du 1er avril au 31 mars)
ALFC	Agence de logement des Forces canadiennes
ASPFC	Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
BFC	Base des Forces canadiennes
BP	Bureau de projet
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
Centre (le)	Centre pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles
CFA	Conseil des Forces armées
CFP	Commission de la fonction publique
CMR	Collège militaire royal du Canada
CNM	Conseil national mixte
CPDNAC	Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
CPHR	Code de prévention du harcèlement et du racisme
CREMPD	Centre régional d'évaluation médicale post-déploiement
CRFM	Centres de ressources pour les familles des militaires
CS Ex	Chef - Service d'examen
CSR	Comité supérieur de révision (coprésidé par le sous-ministre et le CEMD)
DMPS	Diversification des modes de prestation des services
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la Défense
DP	Demande de propositions
DPIE	Directeur - Politique d'instruction et d'éducation
DPPS	Directeur - Pensions et programmes sociaux
DREI	Directeur - Recrutement, éducation et instruction
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EE	Équité en matière d'emploi
FC	Forces canadiennes

FP	Fonction publique (fédérale)
FVMF	Fonds pour visite aux membres de la famille
GSD	Groupe de soutien au déploiement
ILD	Invalidité de longue durée
IVC	Indemnité de vie chère
IVCA	Indemnité de vie chère d'affectation
LF	Logement familial
LPRFC	Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes
MDN	Ministère de la Défense nationale
OAFC	Ordonnances administratives des Forces canadiennes
ONU	Organisation des Nations Unies
PEP	Programme d'enrichissement du personnel
PEPFC	Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes
PFUMR	Programme de formation universitaire – Militaires du rang
PFUO	Programme de formation universitaire – Officiers
PAOF	Programme d'aide pour obligations familiales
PPSRI	Projet-pilote des services de réinstallation intégrés
PSF	Plan de soutien à la famille
PSP	Programme de soutien du personnel
QV	Qualité de vie
RARM	Régime d'assurance-revenu militaire
RT	Rémunération totale (facteur ou méthodologie)
Rx 2000	BP pour la réforme des services médicaux des FC
SAFC	Système d'affectation des Forces canadiennes
SFC	Station des Forces canadiennes
SNJ	Sommet national de la jeunesse
SPSC	Service de préparation à une seconde carrière
SSFC	Service de santé des Forces canadiennes
SSPT	Syndrome de stress post-traumatique
ZSS	Zone de service spécial

Introduction

Le gouvernement du Canada a beaucoup accompli au cours de l'année écoulée pour donner suite aux 89 recommandations formulées dans le rapport du Comité permanent intitulé *Pour aller de l'avant : Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes,* qui a été déposé aux Communes en octobre 1998. Le ministre de la Défense nationale et le ministre des Anciens combattants sont fiers de présenter le deuxième Rapport annuel sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Ils y décrivent les mesures adoptées pour concrétiser l'engagement pris le 25 mars 1999 et ils ajoutent ainsi au premier Rapport annuel remis au Comité susmentionné et publié le 24 mars 2000.

Le gouvernement est déterminé à améliorer les dimensions socio-économiques de la vie dans les Forces canadiennes. Par conséquent, il a donné suite, l'an dernier, à 20 des 89 recommandations formulées par le CPDNAC, ce qui porte à 55 le nombre total de celles qu'il a mises en œuvre. Des progrès remarquables ont été réalisés sur de nombreux plans : les prestations de maternité et de congé parental; l'aide pour obligations familiales; l'indemnité de vie chère régionale [désormais appelée indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)]. Quand le BP QV fermera ses portes en août 2001, une direction permanente de la qualité de vie (DQV) sera créée; ce sera un organisme de 12 membres qui prendra aussitôt la relève du BP pour donner suite aux dernières recommandations du Comité permanent et régler les autres questions relatives à la QV qui se poseront.

Les piliers du projet Qualité de vie

Le présent rapport annuel comporte cinq parties axées sur les cinq piliers qui fondent le programme Qualité de vie mis sur pied par le ministère de la Défense nationale. Ces piliers sont les suivants :

- La solde et les indemnités (rémunération du travail)
- Le portefeuille du logement
- Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (soins donnés aux militaires blessés)
- La famille militaire
- Les transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service).

Le présent rapport a pour objet de décrire de façon complète mais concise les progrès que le gouvernement a faits pour donner suite aux recommandations formulées par le Comité permanent. Les pages qui suivent résument les réalisations de l'année, et l'annexe fournit des détails sur le stade où en est chacune des initiatives se rapportant aux recommandations du CPDNAC.

Les commandants continuent de faire en sorte que les détails sur les initiatives concernant la qualité de vie soient communiqués aux membres de leur personnel. Le présent rapport, d'autres renseignements sur la QV et de nombreux liens à d'autres sites Web sont par ailleurs diffusés sur Internet http://www.dnd.ca/hr/qol et sur l'Intranet du MDN : http://hr.dwan.dnd.ca/qol.

I. Solde et indemnités (Rémunération du travail)

La rémunération versée aux membres des Forces canadiennes doit refléter les contributions, les exigences et les risques particuliers au service militaire. La solde doit être comparable à la rémunération payée au sein de la fonction publique, et ce, à tous les niveaux et pour tous les grades au sein des Forces. Elle doit permettre aux FC d'attirer et de maintenir en poste du personnel de grande qualité afin de satisfaire aux exigences des missions militaires et elle devrait reconnaître davantage les différences régionales sur le plan du coût de la vie, tant au Canada qu'à l'étranger.

Le rapport : Le Comité a formulé 20 recommandations visant à traiter la question de la rémunération et des indemnités versées aux membres des Forces canadiennes, en particulier aux niveaux subalternes.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté la grande majorité des recommandations du Comité, notamment celles qui concernaient la comparabilité de la rémunération et l'atténuation des difficultés financières chez les grades inférieurs. Le gouvernement a donné suite à bon nombre des recommandations avec les fonds existants, et il recourra à des crédits supplémentaires pour en mettre d'autres à exécution.

Plus précisément : En ce qui concerne *la solde et les indemnités*, d'importantes augmentations de solde ont été accordées en 1999, grâce surtout à une hausse du facteur militaire, qui prenait en compte les conditions uniques de la vie militaire, et à la progression vers le rétablissement de la comparabilité de la solde avec la rémunération dans la fonction publique. En outre, les membres des FC ont reçu en 2000 une augmentation économique de 2,5 p. 100 et un petit rajustement de la solde de suppléance. La vigilance s'impose toutefois pour garantir le respect continu et effectif du principe de la comparabilité, évoqué plus haut. En ce qui concerne le temps supplémentaire, une enquête menée auprès du personnel des FC pour évaluer la quantité actuelle d'heures supplémentaires faites dans les FC a été terminée en octobre 1999. Le MDN examine les données recueillies pour calculer la valeur appropriée du facteur « temps supplémentaire » et opérer tout changement nécessaire, sans doute d'ici l'année financière 2002-2003. **[Recommandations n^{os} 1, 2, 3, 4, 5, 9 et 10]**

Relativement au *régime de rémunération*, le gouvernement tient toujours à introduire un nouveau régime intégré qui, une fois pleinement mis en œuvre, assurera des services de solde comparables à la Force régulière et à la Réserve. Au cours des deux dernières années, la priorité a été accordée, aux dépens d'autres changements relatifs à la solde, à

une reprogrammation approfondie du régime de solde de la Force régulière, car il fallait remédier à tous les problèmes dus à l'arrivée de l'an 2000. Cependant, le gouvernement entreprendra maintenant la création d'un système intégré. Toutefois, il devra attendre 2004 pour des raisons techniques et à cause de pénuries de personnel qualifié. Malgré tout, le gouvernement se penchera sur ces questions dès qu'il le pourra. En 1999, on a concilié les comptes de solde de la Réserve pour s'assurer que la solde de chaque militaire est exacte et payée à temps; de plus, les commis à la solde des unités de la Réserve ont suivi un cours de recyclage et ils ont accès à une ligne sans frais (1-800-773-7705) quand des questions ou des problèmes se posent au sujet de la solde des réservistes. **[Recommandations n^{os} 7, 8 et 17]**

En ce qui concerne *la politique et les pratiques en matière de congés*, le Ministère a terminé une étude approfondie de la politique actuelle, et de nouvelles Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD), dont l'élaboration a été retardée en raison de la complexité des changements nécessaires, devraient entrer en vigueur le 1er avril 2002. En attendant, le Ministère diffusera des lignes directrices provisoires au moyen de messages, une fois qu'auront été sanctionnés les changements apportés à la politique sur les congés. Celle-ci comportera des changements déjà mentionnés, y compris l'introduction d'un congé spécial de réinstallation qui attribue des temps libres suffisants aux militaires et à leurs familles pour qu'ils puissent régler les nombreux détails de leur réinstallation. En outre, la nouvelle politique portera sur les congés spéciaux accordés aux militaires qui rentrent au pays après un long déploiement. **[Recommandations n^{os} 11 et 40]**

Quant à un *régime de pension pour les réservistes*, l'équipe chargée d'examiner la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) se penche sur la question. Elle a terminé une étude de faisabilité et une analyse des options, et elle travaille actuellement à un plan détaillé. La mise sur pied d'un régime de pension de la Réserve est une priorité dans les FC, l'élaboration de ce dernier devant être fonction de l'approbation du Conseil du Trésor et des recommandations formulées pendant la première étape de l'étude. **[Recommandation n^{o} 6]**

La recommandation concernant la *rémunération provisoire* a été acceptée, et le gouvernement y donnera suite en deux étapes. D'abord, tous les militaires sont rémunérés tout au long de leur carrière en vertu d'un régime de comparabilité avec la FP fédérale, quand ils remplacent quelqu'un à titre intérimaire. Le gouvernement a évalué la situation et accordé les augmentations nécessaires pour que le régime des FC demeure comparable à celui de la FP. Grâce à un examen régulier, on s'assurera que la rémunération est précise et que le personnel est dûment payé pour le travail accompli. En second lieu, des politiques, des lignes directrices et des procédures administratives ont été adoptées qui garantiront l'obtention d'un grade intérimaire quand une personne est officiellement affectée dans un poste normalement occupé par un titulaire d'un grade supérieur au sien et que le grade intérimaire est essentiel à l'exécution des fonctions du poste. **[Recommandation n^{o} 12]**

En ce qui concerne les *indemnités*, diverses mesures sont en train d'être prises. L'indemnité spéciale - SFC Alert, entrée en vigueur le 1er avril 1999, est maintenant

payable dès la date d'arrivée à Alert. L'élaboration de la structure particulière d'une nouvelle indemnité exigera une étude plus approfondie et fera partie d'un vaste examen des indemnités militaires, examen qui a commencé en 2000. Le congé de maternité et le congé parental comptent maintenant comme périodes de service pour le calcul de l'indemnité de départ. Un nouveau règlement porte la durée du congé parental à 26 semaines et crée une indemnité parentale payable pendant 12 semaines au maximum; une autre étude se poursuit pour établir comment il conviendrait de modifier encore plus cet avantage en fonction du nouveau congé parental de 35 semaines accordé aux employés fédéraux. Les variations régionales du coût de la vie préoccupaient beaucoup les membres des Forces canadiennes; une étude sur l'indemnité de vie chère d'affectation (IVCA) a eu lieu en 1999. Elle a confirmé que les variations du coût de la vie au Canada sont considérables et qu'elles justifieraient un dédommagement. Une nouvelle indemnité, appelée IVCA, a été approuvée à compter du 1er avril 2000 pour compenser les variations du coût de la vie observées au Canada, au-dessus d'un niveau de référence correspondant à la moyenne des FC. Dans le cas des affectations à l'étranger, les changements jugés appropriés et réalisables seront recommandés dans le cadre de l'Examen triennal des Directives sur le service extérieur mené par le Conseil national mixte. Le gouvernement souscrit au principe qu'il faut maintenir à un niveau relatif et prévisible le coût de la vie des membres des FC et de leurs familles, peu importe où ils sont appelés à servir. Parallèlement, le gouvernement a décidé que les indemnités demeureront imposables. **[Recommandations nos 13, 14, 15, 16, 18, 19, 27, 28 et 41]**

En ce qui concerne les examens réguliers de la solde et des indemnités, le Ministère définira, dans le cadre d'une étude sur la méthodologie de calcul de la rémunération de base devant avoir lieu dans la deuxième moitié de 2001, s'il y a lieu d'établir un organe d'examen formel et, le cas échéant, il en précisera le mandat et la composition. **[Recommandation n° 20]**

Relativement à la *réinstallation*, le nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés (PPSRI) existe depuis deux ans, et le Ministère vient d'en prolonger la durée de deux ans. Le programme améliore les indemnités de réinstallation antérieures et assouplit les règles de remboursement des frais de réinstallation légitimes. Le PPSRI contient des dispositions sur la garantie de remboursement des pertes immobilières, qui améliorent l'ancien Programme de garantie établi à cet égard. Les conjoint(e)s des militaires peuvent maintenant réclamer divers frais professionnels de réinstallation, et les enfants peuvent accompagner leurs parents au cours des voyages prolongés de recherche d'un domicile. Comme nous le disions plus haut, les militaires et leurs familles ont maintenant droit à un congé de réinstallation spécial maximal de cinq jours dans la ville de l'ancienne résidence et de cinq autres jours dans la nouvelle ville, ce qui les aidera à régler les nombreux détails inhérents à un déménagement. Les FC continuent de parfaire le processus de réinstallation pour que les militaires et leurs familles soient traités équitablement et qu'ils bénéficient de la souplesse maximale pendant la réinstallation. **[Recommandations nos 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 67, 70 et 71]**

II. Le portefeuille du logement

Les membres des Forces canadiennes et leurs familles doivent pouvoir bénéficier de logements sûrs et convenables, peu importe leur lieu d'affectation. Le sous-financement antérieur du parc de logements et des réparations doit être corrigé.

Le rapport : Le Comité a fait 21 recommandations visant à apporter des améliorations très nécessaires au parc de logements militaires et à accorder plus de latitude à l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC).

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté l'objectif de la déclaration de principe générale du Comité au sujet du logement et l'intention de ses recommandations sur l'ALFC. Afin de remédier au problème, le ministère de la Défense nationale a élaboré une politique du logement qu'il a publiée en juin 1999. Pour se conformer à cette politique, le Ministère procède aussi rapidement que possible à l'instauration progressive de loyers correspondant à la valeur du marché des logements familiaux. Ce rajustement accéléré des loyers des logements familiaux pour qu'ils soient comparables aux loyers de logements semblables dans le secteur privé local a déjà été amplement compensé par les augmentations à la solde et aux avantages sociaux des membres des FC. L'appendice présente une comparaison des hausses de loyer et des rajustements de la solde et des avantages sociaux. Il a affecté environ 100 millions de dollars au cours des trois dernières années à l'exécution de réparations justifiées pour des raisons de sécurité et de santé, afin de maintenir les logements militaires à un niveau acceptable à ces deux égards. Il continue d'étudier les recommandations du Comité sur le rôle, les responsabilités et le financement de l'Agence de logement des Forces canadiennes. Le ministre de la Défense nationale informera le CPDNAC quand des décisions définitives auront été prises sur la situation de l'Agence.

Plus précisément : En ce qui concerne les *réparations nécessaires pour des raisons de santé et de sécurité*, le Ministère a fourni à l'ALFC environ 100 millions de dollars au cours des trois derniers exercices financiers pour qu'elle mette en œuvre un programme spécial de réparation des logements familiaux pour des raisons de santé et de sécurité. L'Agence est en train d'élaborer un programme d'entretien à long terme pour garantir le respect d'une norme acceptable. **[Recommandations n^{os} 24, 25, 26]**

Dans sa politique du logement, le MDN prend en compte la nécessité de respecter la dignité, la vie privée et la sécurité des occupants des *logements pour célibataires*. Il a terminé une enquête sur les logements existants, et il dressera un programme de rationalisation et de recapitalisation à long terme. L'ALFC doit en outre intégrer ce programme au programme des logements familiaux à long terme, actuellement à l'étude. Tous les moyens de procurer l'accès à des logements convenables seront examinés, y compris une association avec le secteur privé aux termes d'ententes semblables à celles auxquelles on songe pour offrir des logements familiaux en dehors des bases. **[Recommandations n^{os} 21, 22 et 23]**

Relativement au *logement des familles militaires*, l'ALFC a évalué l'état de chaque logement familial et fait des études sur les besoins en logements. Ces travaux sont

terminés, et l'ALFC utilisera les résultats pour élaborer un programme à long terme de rationalisation et de recapitalisation des logements de la Couronne. Celui-ci servira ensuite de canevas pour la constitution d'un parc de logements modifié qui répondra mieux aux besoins des membres des FC et de leurs familles. Le gouvernement réglera la question de l'abordabilité des loyers en offrant une indemnité appropriée, et non des logements subventionnés ou de mauvaise qualité dans les bases. L'IVCA mise en vigueur le 1er avril 2000 sera le moyen par lequel le Ministère versera cette indemnité; en outre, l'ALFC doit maintenant prendre en compte l'effet que l'IVCA a eu sur les besoins des militaires en logements. **[Recommandations nos 27 et 29]**

Quant à un *mandat nouveau ou élargi pour l'Agence*, le Ministère examine actuellement l'ensemble des besoins des membres des FC au chapitre du logement, notamment en ce qui concerne les habitations mêmes, les services connexes, l'information ou l'aide directe. La mesure dans laquelle l'ALFC peut répondre à tous ces besoins et les conséquences financières pour le Ministère, l'Agence et les militaires canadiens font l'objet d'une étude. **[Recommandations nos 29, 30, 31, 32, 33 et 37]**

III. Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (Soins donnés aux militaires blessés)

Les Forces canadiennes doivent être en mesure de fournir des soins appropriés aux militaires qui sont blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Des soins doivent aussi être assurés une fois qu'un militaire blessé est libéré ou prend sa retraite. Le fait de ne pas fournir de tels soins peut avoir des répercussions négatives sur le militaire touché et sa famille, ainsi qu'un effet néfaste sur le moral d'autres membres des FC.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations dont la plupart ont trait à des questions touchant l'invalidité et les pensions, notamment les changements à la *Loi sur les pensions*.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté le bien-fondé des recommandations formulées par le Comité dans ce domaine et il a donné suite à bon nombre d'entre elles. Afin de faire progresser les projets relatifs à ce pilier qui visent à améliorer les prestations de retraite et les soins aux militaires blessés, le Ministère affectera un montant supplémentaire de 114 millions de dollars au cours des cinq prochaines années, une somme de 36 millions de dollars renouvelable chaque année par la suite. Le ministère de la Défense nationale a terminé un examen approfondi du rapport sur les soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles, ce qui aboutira à d'autres changements.

Plus précisément : En ce qui a trait à la *pension d'invalidité*, le projet de loi C-41 a reçu la sanction royale en octobre 2000 : il modifie la *Loi sur les pensions* et accorde des prestations aux militaires qui, après avoir été blessés au service du Canada, demeurent dans les FC; ils touchent désormais une pension dès la date de leur demande, peu importe le lieu où ils ont étés blessés. **[Recommandation nos 55]**

Au sujet des *soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles*, disons que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles, mis sur pied par le MDN et ACC, fonctionne depuis avril 1999. Il fournit des renseignements et une aide, des services de suivi de la clientèle, une ligne sans frais (800-883-6094), des fonds d'urgence et d'autres services essentiels aux militaires blessés et pensionnés et à leurs familles. Le Centre assure un service de surveillance, d'aiguillage et d'appui pour aider les clients à obtenir les indemnités et les soins appropriés. Il simplifie aussi la procédure d'établissement des rapports médicaux et accélère l'administration et le transfert des dossiers médicaux, tout en protégeant la confidentialité. De plus, il procure un soutien d'urgence aux militaires blessés en les aidant à répondre à leurs besoins quotidiens immédiats. **[Recommandations n^{os} 42, 50, 52 et 53]**

En ce qui concerne l'*embauche prioritaire de membres des FC blessés ou malades*, la Commission de la fonction publique fédérale l'a approuvé dans le cas de ceux blessés dans une zone déclarée de service spécial. Ces militaires peuvent faire, auprès de n'importe quel ministère fédéral, une demande d'embauche dans tout poste disponible. La CFP a rejeté cette demande des FC qui voulaient offrir ce privilège aux militaires blessés dans des opérations au pays et à ceux qui le sont dans l'exercice d'occupations de nature dangereuse. Elle a cependant accepté d'envisager de modifier le Programme d'équité en emploi du MDN pour accorder à ces personnes la priorité d'embauche dans le Ministère même. Le Centre MDN-ACC a créé un programme d'aide à la transition (PAT) afin d'épauler les militaires canadiens libérés pour des raisons médicales et se cherchant un emploi dans la vie civile. Des négociations se poursuivent avec les gouvernements provinciaux[2] et des organismes du secteur privé[3] pour qu'ils embauchent en priorité d'anciens militaires blessés ou frappés d'une invalidité; elles ont bien progressées et ont été bien accueillies par bon nombre de ces intervenants. Quarante-quatre des 99 personnes inscrites auprès du PAT ont été embauchées pendant la première année. **[Recommandation n° 44]**

Au chapitre de la *formation*, les Forces canadiennes améliorent les cours fournis aux officiers et aux militaires du rang sur les soins à donner aux militaires blessés et sur l'éthique des soins. La Description des exigences militaires fondamentales - Officiers a été modifiée et comprend désormais des cours à l'intention des chefs sur l'art de manifester de l'empathie, et les normes d'instruction ont été révisées en conséquence. On fait de même à l'égard des cours de leadership destinés aux militaires du rang. **[Recommandation n° 43]**

---

[2] À l'heure actuelle, des négociations très encourageantes se poursuivent avec les gouvernements de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve.

[3] Le nombre des partenaires industriels augmente tous les mois. Mentionnons, entre autres, Arnold Brothers Transport, Bombardier, Calian Technologies, GM Canada, Highland Transportation, IBM Canada, IT Net (Ottawa), Manpower Technical, la Banque royale du Canada, Spar Aerospace, le groupe ADGA et Microtime INC.

IV. La famille militaire

Étant donné la nécessité d'assurer l'efficacité individuelle des membres des FC de façon qu'ils puissent être déployés rapidement dans des points chauds du globe, il est essentiel de maintenir le bien-être familial. Pour ce faire, on doit fournir un soutien continu aux familles. Il est également nécessaire de faire des rajustements afin de tenir compte des changements dans la nature des déploiements des forces armées (moins de préavis et périodes de service plus courtes que, par exemple, lors des opérations antérieures à Chypre ou en Allemagne) et dans la nature des unités familiales (davantage de chefs de famille monoparentale, de familles ayant un double revenu et de femmes qui servent au sein des FC). En outre, on doit accorder plus d'attention aux défis auxquels font face les conjoints militaires.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations visant à améliorer les conditions des familles des militaires du cadre actif.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté toutes les recommandations concernant les conjoints et les enfants des militaires des FC et l'ensemble de la famille militaire; il mettra sur pied un plan de soutien à la famille en cas d'urgence et de déploiement. Un montant supplémentaire de 45,1 millions de dollars a été affecté à ce pilier du projet Qualité de vie; ces crédits seront dépensés en cinq ans et proviendront des ressources du niveau de référence de la Défense.

Plus précisément : En ce qui concerne les *enfants et les conjoints*, et pour reconnaître les responsabilités incombant aux parents, les Forces canadiennes ont établi, dès avril 1999, des postes pour la coordination des services de garde en cas d'urgence et de déploiement dans tous les Centres de ressources pour les familles des militaires, afin d'aider et d'appuyer ces familles. En outre, tous les membres des Forces canadiennes qui ont à leur charge des enfants ou d'autres membres de leurs familles dont ils ont la responsabilité financière (par ex., des personnes âgées ou handicapées) seront tenus de déposer un plan de soutien à la famille (PSF) qui s'appliquera pendant les déploiements et en cas d'urgence. Le PSF fait en sorte que les parents ou tuteurs réfléchissent sérieusement aux modalités appropriées à prendre à l'égard de leurs enfants (personnes âgées, etc.) et qu'ils les ont mises en place. L'application du PSF confirme non seulement aux parents mais aussi aux commandants des unités que les militaires et les membres de leurs familles ont reçu les soins appropriés au moment du déploiement. Un fonds de prévoyance a maintenant été créé pour rembourser les membres des FC qui subissent des frais de garde d'enfants en cas d'urgence; ce régime vaut pendant 72 heures au maximum, et ces militaires ont aussi droit à une aide par la suite. En outre, un Programme d'aide pour obligations familiales (PAOF) a été institué le 1er avril 2000 et fournit un certain appui financier aux couples militaires mariés et aux chefs de famille monoparentale qui subissent des frais de soins familiaux supplémentaires quand ils doivent passer la nuit en dehors de leur domicile à cause d'exigences militaires. Par ailleurs, le gouvernement

continue de rembourser aux militaires les frais professionnels et les frais de voyage que leur conjoint(e) subit pour se rendre à des entrevues en vue d'un emploi au nouveau lieu d'affectation. Les FC continuent de faire connaître les compétences des conjoints afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi et elles leur fournissent des conseils en matière d'emploi. Le gouvernement offre aussi des cours d'anglais ou de français langue seconde à la disposition des conjoint(e)s. Grâce à l'affectation de conseillers en emploi dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires au cours des deux dernières années, les services de conseils et d'aide à la recherche d'emploi s'améliorent constamment, car les militaires les apprécient. Le nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés a rendu possible le remboursement de tous les frais raisonnables des conjoints. Enfin, les CRFM disposent maintenant des pouvoirs et des fonds pour mieux soutenir les réservistes et le personnel de renfort participant aux opérations de l'ONU. **[Recommandations n^{os} 64, 65, 67, 68, 69, 71 et 72]**

En ce qui concerne la *famille dans son ensemble*, le ministère de la Défense nationale a défini des normes communes de soutien, qui seront administrées par les Groupes de soutien au déploiement (GSD), pour aider les familles quand les militaires sont déployés et faire ainsi en sorte que leurs familles bénéficient d'un soutien et de services de même qualité dans tout le pays. Il a aussi élaboré une Politique familiale des Forces canadiennes et continue d'appuyer les programmes offerts par l'intermédiaire des Centres de ressources pour les familles des militaires et d'en élargir les cadres. Le 1er juin 2000, le Ministère a mis en application le Régime d'aide au transport pour raisons personnelles ou de famille, afin d'assurer un appui financier aux membres des FC et à leur conjoint(e) devant voyager en cas d'urgence familiale. Le Ministère continuera à fournir des services et des programmes bilingues, tout en reconnaissant les besoins des familles à cet égard. Afin d'aider les militaires qui ont de bonnes raisons pour demander un lieu d'affectation particulier mais qui n'ont pas droit à une affectation pour motifs personnels, le Ministère continue d'offrir une aide au titre des « frais de déménagement de contingence ». En 2000, 170 militaires ont bénéficié d'une telle aide. En outre, les FC ont presque terminé leur examen des politiques d'affectation, l'objectif étant de prendre les besoins des familles en compte dans le processus décisionnel, tout en reconnaissant que satisfaire aux exigences opérationnelles et offrir de bonnes perspectives d'avancement et de perfectionnement professionnel doivent demeurer primordiaux. Une DOAD sur les affectations pour motifs personnels en est au dernier stade de préparation, tandis qu'un examen complet de la politique sur les restrictions imposées sera terminé en 2001. Enfin, après une étude de l'ASPFC sur les besoins des jeunes, le Comité supérieur de révision de la qualité de vie (CSR QV) a approuvé en principe la prestation des services demandés. L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) a créé le poste de gestionnaire national des loisirs et des services aux jeunes, pour superviser l'amélioration des programmes destinés à la jeunesse. L'ASPFC s'inspirera des préoccupations exprimées par les jeunes pour formuler de meilleurs programmes à leur intention. **[Recommandations n^{os} 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 70 et 73]**

V. Les transitions (Notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

Le milieu de travail est un élément essentiel pour attirer et maintenir en poste le personnel très compétent dont la présence est nécessaire pour relever les défis opérationnels auxquels font face les Forces canadiennes. Il est également critique de traiter tous les militaires avec dignité, honnêteté et respect et d'encourager un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la rétroaction, l'évaluation du rendement ainsi que des récompenses et une reconnaissance appropriées.

Le rapport : Le Comité a fait 14 recommandations visant à améliorer les conditions de travail de façon générale. Il a principalement mis l'accent sur la gestion des carrières, la formation avancée et la protection des membres du personnel lorsque différents modes de prestation de services sont envisagés pour certaines fonctions.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté pleinement les principes fondant les recommandations et il a convenu de toutes les examiner, tout en admettant que d'autres considérations opérationnelles pourraient limiter la capacité du Ministère d'accepter et de mettre en œuvre toutes les recommandations. Au cours de l'AF 1999-2000, 171 millions de dollars provenant du niveau de référence du MDN ont été affectés à ce pilier du Projet de la QV.

Plus précisément : En ce qui a trait à la *gestion des carrières*, le Directeur général – Carrières militaires a entrepris un examen du cycle de planification et est en train d'élaborer des politiques et des méthodes en vue de donner suite aux recommandations formulées sur ce sujet. Le Système d'affectation des Forces canadiennes est conçu pour améliorer la planification et la gestion des carrières des membres des FC. Il a fait l'objet d'une validation en 2000, et les FC sont en train de remédier systématiquement aux lacunes ainsi mises au jour. À mesure que les rectifications ont lieu, les méthodes connexes de gestion des carrières sont portées à la connaissance des militaires par l'intermédiaire du site Web du Directeur général - Carrières militaires. Il s'agit par là d'exposer les méthodes et les critères appliqués par les gestionnaires de carrières, de manière à mieux faire connaître le rôle de ces derniers à l'ensemble des membres des FC et à favoriser ainsi un dialogue entre les militaires et leur gestionnaire de carrière. Les FC s'efforcent d'annoncer les affectations 90 jours d'avance en moyenne, mais les exigences opérationnelles deviennent parfois prépondérantes et empêchent de donner un aussi long préavis. **[Recommandations n^{os} 75, 76 et 77]**

Relativement au *perfectionnement professionnel*, le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel (PEP), est en révision, notamment en ce qui a trait à l'accessibilité et au financement. Le programme est actuellement offert à tous les membres des FC qui ont fait une carrière militaire et à ceux qui sont libérés par suite d'une blessure subie en activité de service. Le Directeur - Politique d'instruction et d'éducation (DPIE) a étudié la question et fait plusieurs recommandations sur les préoccupations exprimées par le CPDNAC au sujet de l'accessibilité et de l'utilité du Service. Le CFA et le CSR QV ont appuyé les recommandations du DPIE en septembre et en octobre 2000, respectivement. Les

recommandations ont été présentées au Conseil de gestion du programme en février 2001. Le financement a été approuvé alors, de sorte que les prestations commenceront à être versées dès le 1er avril 2001. Le DPIE a obtenu les ressources supplémentaires nécessaires et a commencé à élargir la portée des cours militaires pour lesquels des équivalences civiles sont accordées. Parallèlement, il a élaboré un nouveau programme qui définit la politique et le processus de reconnaissance des équivalences civiles aux fins de la formation militaire. Dans le cadre de ces activités, les FC sont en train de constituer une base de données sur les équivalences pour renseigner leurs membres sur les équivalences tant militaires que civiles. Le MDN continuera d'analyser les cours donnés par les FC et de chercher à obtenir la reconnaissance appropriée de la part des organismes et des établissements civils. De plus, afin d'offrir d'autres moyens de perfectionnement, le Collège militaire royal (CMR) a élargi la portée de son programme d'enseignement à distance. **[Recommandations nos 81, 82, 83 et 84]**

VI. L'avenir

Le Comité a demandé des rapports de suivi sur plusieurs de ses recommandations. Le sous-ministre et le CEMD lui fourniront des comptes rendus verbaux et des rapports écrits sur les décisions prises et les progrès accomplis, selon le cas. Dans l'avenir, le CPDNAC peut s'attendre à un autre rapport annuel en 2002. Le BP QV terminera son mandat en août 2001. À partir de septembre, un nouvel organisme de 12 membres, qui s'appellera Direction - Qualité de vie, prendra la relève et rendra compte au Comité permanent. **[Recommandations nos 88 et 89]**

En outre, le CEMD continuera d'aborder les questions concernant la qualité de vie dans son rapport annuel au Parlement. Tout comme le Comité, le gouvernement croit qu'un dialogue soutenu de ce genre sur les questions vitales soulevées dans le Rapport constitue le meilleur moyen d'informer le Parlement sur les mesures prises. Pareil dialogue servira aussi à rappeler à tous les Canadiens intéressés la précieuse contribution que les députés apportent aux Forces canadiennes par leur travail sur le dossier de la qualité de vie.

Rapport annuel de 2001 au
Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
sur
la qualité de vie dans les Forces canadiennes

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC

I. Rémunération et indemnités (rémunération du travail)

1. Que l'écart du salaire de base existant entre les militaires du rang et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 1er avril 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, les militaires du rang ont reçu une augmentation de rattrapage de 1,13 p. 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date.

2. Que l'écart du salaire existant entre les officiers du service général et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, les officiers du service général ont reçu une augmentation de rattrapage de 7,02 p. 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date. Il convient de souligner que cette mesure a été prise avant l'échéance de décembre 1999 recommandée par le CPDNAC.

3. Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des simples soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants, qui sont pour la plupart des nouvelles recrues, soit augmentée d'au moins 10 p. 100.

La recommandation visant à augmenter la solde au niveau d'entrée a été acceptée et appliquée. En collaboration avec le Conseil du Trésor, le Ministère a défini de nouveaux points de référence qui permettent de comparer la solde des soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants à la rémunération de leurs homologues de la fonction publique. Globalement, les augmentations moyennes de la solde et d'autres éléments de la rémunération se sont établies à environ 14,4 p. 100 dans le cas des soldats et 18,1 p. 100 dans le cas des sous-lieutenants et des lieutenants. L'augmentation de la solde au niveau d'entrée de ces ceux groupes s'établit respectivement à 6,67 p. 100 et 5,4 p. 100.

4. Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des militaires du rang soit augmentée d'environ 6 p. 100; celle des grades de capitaine à lieutenant-colonel, d'environ 3 p. 100, et celle des colonels et des officiers de grade supérieur, d'environ 2 p. 100.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, les augmentations moyennes totales de solde (déduction faite des augmentations de rattrapage prévues dans les recommandations 1 et 2, et compte non tenu des augmentations de solde au niveau d'entrée) se sont établies à 6,081 p. 100 dans le cas des militaires du rang et à 4,704 p. 100 dans le cas des officiers du service général (grades de capitaine à lieutenant-colonel). Grâce à l'application des nouveaux points de référence de la fonction publique, l'augmentation moyenne s'est établie à 2,01 p. 100 dans le cas des colonels et des officiers de grade supérieur.

5. Que les augmentations de salaire accordées ensuite par les Forces canadiennes reflètent les augmentations conjoncturelles consenties dans la fonction publique et soient versées sans retard.

Cette recommandation a été acceptée. Le gouvernement s'est engagé à fournir au Ministère les montants supplémentaires nécessaires pour accorder rapidement des augmentations équivalentes aux nouvelles hausses de la fonction publique. Des augmentations de salaire substantielles ont été accordées en 1999, et depuis le 1er avril 2000, les officiers du service général bénéficient d'une augmentation conjoncturelle de 2,5 p. 100 et d'une majoration de 0,22 p. 100 de la rémunération provisoire, en plus d'un rajustement référentiel de 0,513 p. 100. En outre, à compter de la même date, les officiers supérieurs de grade plus élevé que celui de lieutenant-colonel ont reçu une augmentation d'environ 8 p. 100, ce qui rend leur rémunération comparable à leurs homologues de la fonction publique.

6. Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.

Cette recommandation a été acceptée en principe, et sera réalisée dans le cadre du projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), dont le mandat consiste à étudier les aspects de la LPRFC qui appellent à être modifiés, et à formuler des propositions à leur sujet. Le MDN a reçu du Parlement, par le biais du projet de loi C-78, le pouvoir de créer, compte tenu du cadre réglementaire, un régime de pension pour la Réserve. Le MDN a entrepris d'exercer ce pouvoir par étapes, en se penchant d'abord sur les facteurs qui concernent la faisabilité, la conception et la mise en œuvre d'un régime de pension de la Réserve. Une étude de faisabilité et une analyse des options ont déjà été menées à terme et les résultats ont été acceptés. L'élaboration d'un plan détaillé est amorcée et les résultats en seront communiqués au fur et à mesure de la mise en oeuvre des différentes initiatives. Le régime de pension de la Réserve est une

priorité des FC dont la réalisation dépendra de l'approbation l'approbation du Conseil du Trésor.

7. Que, dans l'intervalle, le ministère de la Défense nationale remédie immédiatement aux problèmes que pose actuellement le régime de rémunération de la Réserve d'ici le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Comme l'indique la réponse à la recommandation 8, le nouveau régime intégré de rémunération s'appliquera aussi bien à la Force régulière qu'à la Réserve. Dans l'intervalle, une équipe a rapproché les comptes de solde de la Réserve et a pris des mesures spéciales pour faire en sorte que la solde des réservistes soit exacte et versée à temps. Des commis à la rémunération d'unités de la Réserve ont suivi des cours de recyclage, et les réservistes peuvent maintenant composer un numéro 1-800 pour obtenir des renseignements ou régler des problèmes de solde.

8. Que, d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

Cette recommandation a été acceptée en principe et elle sera appliquée. Il a été nécessaire de soumettre le système de rémunération de la Force régulière à une importante reprogrammation pour qu'il puisse continuer de fonctionner après le passage à l'an 2000. Le processus visant à intégrer le système de rémunération de la Réserve dans le système de la Force régulière commencera en 2001. Toutefois, ce travail demandera sans doute plusieurs années et ne sera pas terminé avant 2004.

9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1er avril 1999, la valeur du facteur militaire des militaires du rang est passée de 4,0 p. 100 à 7,5 p. 100. Dans le cas des officiers du service général (grade de lieutenant-colonel et grades inférieurs), il a été porté de 4,0 p. 100 à 6,5 p. 100. Ces augmentations expliquent une bonne part des augmentations de solde dont il est question à la recommandation 4.

10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et en rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Cette recommandation a été acceptée. Le MDN a convenu de réexaminer le facteur « temps supplémentaire » de la formule de rémunération globale. Le Ministère a mené une enquête auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de membres des FC, selon un plan

conçu par le MDN et revu par le Secrétariat du Conseil du Trésor, afin de déterminer l'importance du temps supplémentaire dans les FC. Les données recueillies font actuellement l'objet d'une étude en collaboration avec le Conseil du Trésor; cet exercice permettra de déterminer la valeur qu'il faudrait attribuer au facteur « temps supplémentaire » dans la formule de rémunération globale.

11. Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leur famille. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables aux commandants et aux demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe et il a été établi que la réglementation actuelle comporte déjà certaines dispositions en ce sens. La Direction des pensions et programmes sociaux révise régulièrement la politique sur les congés et se tient à l'affût des tendances à l'extérieur du Ministère pour faire en sorte que les FC demeurent un employeur convoité, en offrant à leur personnel des indemnités et des avantages sociaux concurrentiels. Les consultations faites dans l'ensemble du Ministère sur une base régulière ont pour effet d'assurer au personnel des FC des périodes de congé raisonnables auprès de leur famille ou des congés pour d'autres raisons spécifiques. De meilleurs programmes d'avantages sociaux, tels les indemnités et les congés de maternité ou les congés parentaux, ainsi que les indemnités de déplacement pour raisons de famille, ont été structurés et instaurés au cours de l'an 2000. Ces changements ont été bien reçus par les militaires. En dépit du retard attribuable à la complexité des modifications en cause, ces changements, de même que les autres modifications et directives pertinentes ont été formulés dans une série de Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD), qui devraient être complétées et entrer en vigueur en 2002. Dans l'attente des DOAD définitives, les directives provisoires seront communiquées par voie de messages, au fur et à mesure que les modifications à la politique des congés auront été établies.

12. Que, quand un membre des Forces canadiennes est affecté à un poste normalement occupé par une personne d'un grade plus élevé, une rémunération provisoire correspondant à celle de ce grade plus élevé lui soit versée immédiatement.

Cette recommandation a été acceptée et elle a été appliquée en deux volets. Premièrement, les militaires bénéficient d'un régime universel de rémunération grâce à l'augmentation de l'élément « rémunération provisoire » de la rémunération globale qui est utilisée dans les comparaisons avec la fonction publique. Les militaires qui agissent comme remplaçants ou qui occupent des emplois provisoires pendant leur carrière recevront ainsi une rémunération annuelle moyenne comparable à ce qu'on offre dans la fonction publique. Cet élément de la rémunération globale a été évaluée et augmentée ce qui permettra aux FC de le maintenir à un niveau comparable à celui de la fonction publique. Grâce à des examens réguliers, on s'assurera que la rémunération est juste et que les militaires sont pleinement rétribués pour leur travail. Deuxièmement, le Ministère a instauré des politiques, des directives et des procédures administratives relatives à l'attribution d'un grade intérimaire pour les militaires qui occupent, à titre officiel, un poste établi. Il y est stipulé que le poste doit en outre exiger un grade supérieur d'au moins un niveau au grade effectif du militaire.

13. Que les Forces canadiennes examinent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée; toutefois, en ce qui concerne les cotisations des mess, il a été établi qu'il ne serait pas possible de les faire exonérer d'impôt en raison de la nature des mess et parce que les cotisations ne répondent pas à la définition d'une cotisation professionnelle telle que définie par Revenu Canada.

Le Ministère a examiné la structure des mess au cours de l'année. En outre, l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes a pris des mesures pour améliorer l'efficience des services des mess. L'Agence a entrepris de superviser l'implantation de stratégies commerciales professionnelles dans cinq mess sélectionnés, dans le but de rehausser l'importance des mess militaires auprès des membres. Les résultats de cette expérience seront communiqués à tous les mess des FC par le biais d'un site Web interactif. Au cours de l'année à venir, tous les mess des FC devront évaluer leurs politiques et pratiques à la lumière des résultats obtenus dans les cinq mess témoins, en vue de continuer à accroître la pertinence des mess, particulièrement en rapport aux jeunes membres.

14. Que l'indemnité spéciale – SFC Alert soit remplacée par une indemnité semblable à l'indemnité de service à l'étranger et qu'elle soit versée à partir de la date d'arrivée à Alert.

Ces recommandations ont été acceptées en principe et appliquées en partie. Depuis le 1er avril 1999, l'indemnité de service à la SFC Alert est payable dès l'arrivée à Alert. Les modalités de la nouvelle indemnité seront définies en collaboration avec le Conseil du Trésor dans le cadre de l'importante révision des indemnités militaires qui doit commencer cette automne.

15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la SFC Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

Voir la recommandation 14.

16. Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période ouvrant droit à l'indemnité de départ.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1er avril 1999. Les Forces canadiennes ont également procédé à un examen des politiques relatives à la maternité et aux avantages parentaux pour voir si elles cadrent bien avec les normes de la société contemporaine et la nouvelle politique familiale des FC. À cette fin, le MDN a créé une nouvelle indemnité parentale qui équivaut à 93 p. 100 de la rémunération pendant une période maximale de 12 semaines et fait passer le congé parental de 10 à 26 semaines. Ces nouveaux avantages ont été approuvés par le Conseil du Trésor et sont entrés en vigueur le 1er avril 2000.

17. Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Avant d'instituer un régime de rémunération aux deux semaines, il faudra étudier les répercussions d'un tel changement sur les militaires et sur le système de rémunération des FC. L'adoption d'un régime de rémunération aux deux semaines constitue une importante entreprise, tant du point de vue du régime de rémunération que de celui du système d'administration de la solde; il faudra donc l'étudier attentivement en vue d'en déterminer la demande, la faisabilité technique et les coûts. Dans la mesure où ce système s'avère pertinent et réalisable, le processus de conversion pourra commencer dès que le régime de rémunération commun aura été mis en place. Il ne sera pas terminé avant 2004.

18. Que le ministère de la Défense nationale instaure une indemnité globale de vie chère non imposable versée au personnel des FC en poste au Canada.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le gouvernement reconnaît que les variations régionales du coût de la vie engendrent parfois des problèmes financiers pour les membres des Forces canadiennes et leurs familles. Les disparités régionales du coût de la vie sont un important sujet de préoccupation dans les Forces canadiennes. Le Ministère leur a consacré en 1999 une étude qui comportait un examen en profondeur de l'opportunité d'instituer une indemnité de vie chère ainsi qu'un examen objectif du coût de la vie dans diverses localités du pays où résident des militaires canadiens. L'étude comportait également un questionnaire sur la situation financière des familles militaires et une analyse des façons de compenser les écarts nets (après impôt) du coût de la vie. L'étude a confirmé que le coût de la vie variait sensiblement d'une région à l'autre et qu'une compensation était justifiée. Elle a aussi mené à la conclusion que la mobilité et la responsabilité illimitée qu'exigent les FC imposent aux membres des FC et à leurs familles un fardeau financier que n'ont pas à supporter les employés de la fonction publique et leur famille. Pour les membres des FC au Canada dont la résidence principale n'est pas située dans un poste isolé, l'indemnité d'aide au logement actuelle a été remplacée, à partir du 1er avril 2000, par une nouvelle indemnité qui tient compte des variations du coût total de la vie d'un endroit à l'autre du pays. L'indemnité s'applique au coût de la vie en sus d'un coût de référence correspondant à peu près à la moyenne des FC. Dans les localités où le coût de la vie est le plus élevé, cette indemnité procure des avantages nettement supérieurs à l'indemnité d'aide au logement. Bien que les indemnités de vie chère soient imposables, certaines mesures de compensation fiscale ont été prévues, particulièrement à l'intention des membres au revenu moins élevé.

19. Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada. Le Ministère devrait faire rapport au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été acceptée en principe; toutefois, les objectifs visés seront atteints par d'autres moyens. Le représentant du MDN auprès du Conseil national mixte (CNM) recommandera, dans le cadre de l'examen triennal des Directives sur le service extérieur, que le Ministère applique aux affectations à l'étranger les éléments pertinents de l'indemnité de vie chère proposée pour les affectations à l'extérieur du Canada.

20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait en faire rapport au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe. La rémunération et les avantages sociaux seront révisés aux trois ans à compter de 2001. On travaille actuellement à déterminer le mandat et la composition du comité qui sera chargé de la révision, selon la

méthodologie actuelle en matière de rémunération. Toutefois, en octobre 2000, le MDN a été mandaté par le Conseil du Trésor d'étudier l'ensemble de son processus de rémunération et de formuler des recommandations avant le 1er septembre 2001. La composition et le mandat de l'éventuel comité de révision seront considérés dans le cadre de cette étude.

II. Le portefeuille du logement

21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements bien entretenus pour célibataires. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe, sous réserve de quelques considérations d'ordre opérationnel ou de formation.

Le Ministère de la Défense nationale a fait connaître, en juin 1999, sa politique de logement. Il s'y est notamment engagé à faire en sorte que les membres des FC disposent de logements adéquats, quelle que soit leur affectation. Les normes qui serviront à juger de la qualité des logements ont été élaborées et elles seront ajoutées à des annexes de la politique.

22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Cette recommandation sera appliquée par l'adoption d'un programme à long terme de rationalisation et de recapitalisation. Comme on l'indique dans la réponse à la recommandation 21, des normes relatives aux logements pour célibataires ont été définies. Les installations actuelles seront évaluées en fonction des nouvelles normes, et des programmes de rénovation seront lancés là où les priorités et les fonds le permettent. Les nouveaux logements pour célibataires construits ou obtenus autrement par le MDN devront être conformes aux nouvelles normes.

23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes oeuvrant dans les domaines de la conception et de l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Ces recommandations ont été acceptées moyennant quelques mesures visant à la formation et à l'organisation.

La politique relative aux normes applicables aux logements pour célibataires contiendra des directives garantissant que les logements pour célibataires seront planifiés, construits et administrés correctement. Toutefois, comme on l'a indiqué dans les réponses aux recommandations 21 et 22, ces améliorations ne pourront prendre forme qu'à long terme et avec l'obtention du financement requis. Les directives et ordonnances administratives sont en voie d'être amendées de manière à mieux respecter la dignité, la vie privée et la sécurité des militaires dans les logements pour célibataires.

24. Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs dans toutes les bases pour s'assurer que des réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.

Cette recommandation a été acceptée. Des mesures ont été prises pour améliorer les services offerts dans les situations d'urgence relatives au logement. On a ainsi augmenté le nombre d'entrepreneurs auxquels on peut faire appel dans chaque base, commencé à former le personnel et amélioré les services offerts à la clientèle.

25. Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases est suffisamment formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.

Cette recommandation a été acceptée. Voir la réponse à la recommandation 24.

26. Que l'Agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment des réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements ne sont pas disponibles.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le Ministère a fourni environ 100 millions de dollars à l'ALFC au cours des trois dernières années dans le but spécifique d'améliorer la salubrité et la sécurité des logements. On dépensera environ 20 millions de dollars aux mêmes fins durant l'année financière 2000-2001. Un programme visant la démolition des logements familiaux jugés et réparation non rentable (RNR) est en cours.

27. Qu'afin que les militaires paient les mêmes loyers, quelle que soit la base où ils sont affectés, l'indemnité d'aide au logement soit remplacée par une indemnité pour dépenses de logement qui comblera l'écart, le cas échéant, entre les coûts du logement dans une région et le loyer uniformisé déterminé à l'aide de la moyenne des coûts du logement dans un certain nombre de grandes bases.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le logement est un important facteur des variations du coût de la vie. On l'a donc intégré à l'indemnité de vie chère qui

permettra de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18).

28. Que l'indemnité pour dépenses de logement ne soit pas considérée comme un revenu imposable.

Nous avons pris note de cette recommandation. L'établissement d'une indemnité pour dépenses de logement non imposable ne cadre cependant pas avec la politique actuelle du gouvernement et, par conséquent, ne constitue pas une bonne solution. L'indemnité de vie chère qui permet de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18), par contre, respecte le principe de la rentabilité fiscale.

29. Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère, qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC. L'Agence devrait se rappeler la nécessité :

a. d'adapter le logement aux besoins particuliers de chaque base;

b. de choisir la solution la plus efficace par rapport aux coûts, même si cela veut dire construire ou louer des maisons à l'extérieur des bases et conclure des ententes avec des promoteurs privés;

c. de s'assurer que les logements continuent de répondre aux besoins et d'être abordables, quelle que soit la solution retenue.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Dans la politique de logement du MDN adoptée en juin 1999, le Ministère s'est engagé à faire en sorte que les membres des FC et leurs familles aient tous accès à des logements convenables, où qu'ils soient affectés. La politique prévoit aussi que les solutions retenues en matière de logement doivent être rentables et adaptées aux conditions locales et à la situation personnelle des militaires. La politique prévoit enfin de régler le problème de l'abordabilité des logements en prévoyant des indemnités suffisantes plutôt qu'en ayant recours à des logements de l'État subventionnés ou de qualité inférieure.

Des études ont été faites sur les besoins locaux en matière de logement; on procède actuellement à l'analyse des résultats, qui permettront de mieux diriger la conception et la mise en oeuvre des futurs projets de logements familiaux. Étant donné le niveau actuel des ressources du Ministère, le délai d'exécution de ces projets pourrait se prolonger au-delà de l'an 2010.

30. Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts que représente la fourniture de logements et de services de logement aux bases militaires.

Cette recommandation a été acceptée et bien appuyée.

Le mandat actuel de l'Agence de logement des Forces canadiennes en limite les pouvoirs juridiques à la gestion et à la maintenance des logements existants. Le Ministère étudie actuellement les besoins en matière de logement de tous les militaires, y compris ceux qui résident dans le secteur privé. Selon les résultats de cette étude, il pourrait s'avérer opportun d'étendre le mandat de l'Agence pour inclure le logement qui ne relève pas de la Couronne. Le Ministère envisagera donc diverses possibilités de restructuration de l'Agence de manière à lui permettre une plus grande latitude d'action.

31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou de la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Voir la réponse à la recommandation 30.

32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. En outre, nous recommandons que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

Nous appuyons entièrement les recommandations autorisant le MDN à conserver le produit de la vente ou de la location de biens immobiliers liés au logement. En vertu des nouveaux pouvoirs envisagés, l'Agence pourrait participer à toutes sortes de coentreprises et fournir notamment des terrains en échange de biens, de capitaux ou de services. Selon notre expérience, le produit de la vente des biens immobiliers arrive souvent trop tard pour permettre de financer des projets connexes, ce qui vient appuyer l'objet de la recommandation 33.

33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

Des capitaux devront être mis à la disposition de l'ALFC pour l'aider à remplir sa mission actuelle et ses projets futurs. Le Ministère préparera un Plan directeur d'application, visant le logement des familles et des célibataires, dans lequel figureront des prévisions de financement détaillées établies pour chaque site.

34. Que le Ministère de l'Agence de logement, de concert avec les autorités municipales, au besoin, coordonnent leurs efforts afin d'améliorer le plus rapidement possible la qualité de l'eau fournie dans les logements familiaux des bases, lorsque des problèmes de couleur et d'odeur ont été démontrés.

Cette recommandation a été acceptée. Des mesures ont été prises pour corriger ce problème dans les deux bases dont il a été question devant le CPDNAC : la BFC Borden et la BFC Valcartier. Des améliorations notables ont été observées jusqu'ici, et la situation devrait continuer à s'améliorer au fur et à mesure de l'application des mesures subséquentes.

35. Que le Programme de garantie de vente d'habitation se poursuive après mars 1999, pour le personnel militaire à tout le moins.

Cette recommandation est étudiée dans le cadre d'une autre initiative. Le Programme de garantie de vente d'habitation, visant en partie à protéger l'avoir des propriétaires, a été créé par le Conseil du Trésor à titre de projet pilote de trois ans à l'échelle du gouvernement. Le programme comportait des mesures relatives à la situation précaire du marché canadien de l'habitation. Le projet pilote a pris fin le 31 mars 1999 (au terme du contrat). Par la suite, le gouvernement a créé le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), qui tient compte de la question de l'avoir des propriétaires et d'autres aspects de la réinstallation.

36. Que le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières soit révisé, notamment en éliminant la règle de 10 p. 100, afin que les propriétaires aient accès à une aide juste et équitable à cause d'une nouvelle affectation, lorsqu'ils doivent vendre leur maison à un moment où le marché immobilier local est léthargique.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1er avril 1999. En vertu du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), le critère d'admissibilité relatif à la baisse de 10 p. 100 du marché de revente domiciliaire a été éliminé. Le nouveau régime autorise le remboursement de 80 p.100 des pertes encourues à la vente d'une maison, jusqu'à concurrence de 15 000 $. Les pertes qui excèdent le maximum de 80 p. 100 ou 15 000 $ peuvent être remboursées s'il reste encore des fonds dans « l'élément personnalisé » du PPRI. Toutefois, la moitié des sommes remboursées en sus de 15 000 $ est imposable, conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Pour aider les militaires à accroître leur avoir à long terme, le PPRI prévoit des mesures financières en vertu desquelles les militaires affectés ailleurs sont encouragés à garder leur maison (le remboursement des frais de gestion immobilière grâce à « l'élément personnalisé » du PPRI, par exemple) ainsi que des mesures financières visant à les encourager à louer leur logement à leur lieu d'affectation.

37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements

familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Sa faisabilité et son applicabilité seront examinées dans le cadre de la définition du mandat de l'ALFC, en prévision de l'approbation du mandat élargi de l'Agence, et en fonction du volet « gestion immobilière » du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI).

38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et est actuellement envisagée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Dans l'intervalle, le Ministère a pris des mesures pour s'assurer que les membres des FC soient bien informés de leurs droits et de leurs responsabilités en matière d'assurance.

39. Que le ministère de la Défense nationale ou un autre organisme comme l'Agence de logement des Forces canadiennes aide les membres des Forces à obtenir une indemnisation en cas de dommages causés par les déménageurs. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée et est actuellement envisagée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Des dispositions ont été prises en vue d'aider les membres des FC à présenter des réclamations pour la perte ou l'endommagement de leurs biens personnels. Un *Programme d'éducation en matière de déménagement* a été conçu à cet effet et sera en vigueur pendant la période des affectations 2001. Le Ministère continue d'étudier d'autres moyens concrets d'aide aux militaires, comme par exemple la création d'un poste de conseiller en réclamations.

40. Qu'on prolonge la période de prise de possession ou de libération d'un domicile.

Cette recommandation a été acceptée et est entrée en vigueur en juin 1999. Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) a approuvé une nouvelle indemnité de congé spécial de réinstallation afin d'accorder aux militaires et à leurs familles assez de temps libre pour s'occuper des innombrables détails d'un déménagement. Les militaires qui doivent déménager à l'intérieur du pays bénéficient d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu de désaffectation pour préparer leur déménagement et d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu d'affectation pour s'installer.

41. Que l'indemnité d'affectation soit remplacée par une nouvelle indemnité d'affectation non imposable qui compensera de façon adéquate tous les militaires

pour les perturbations résultant des nouvelles affectations. L'indemnité devrait être uniforme et non liée au grade.

Cette recommandation a été acceptée en principe. L'indemnité d'affectation actuelle a été intégrée au Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI). L'indemnité d'affectation entre dans le financement de « l'élément personnalisé » du PPRI et elle permet de rembourser aux militaires les frais légitimes de réinstallation qui ne leur seraient pas remboursés à même « l'élément de base ». Le besoin de créer une nouvelle indemnité d'affectation ou de modifier l'indemnité d'affectation actuelle est étudiée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

III. Blessés, pensionnés et anciens combattants (Soins aux militaires blessés)

42. Que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles soit établi le plus tôt possible, qu'il soit doté des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat, et que l'on informe tous les militaires et leurs familles de l'existence de ses services.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. En 1999, le MDN, conjointement avec ACC ont inauguré le Centre de soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles. On y offre des services d'information, d'orientation et d'aide en matière de pension d'ACC à des membres actifs et à d'anciens membres de la Force régulière et de la Réserve, à leurs familles et aux survivants de militaires décédés.

43. Que les recommandations du rapport McLellan qui concernent la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que le fait de savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée et mise en application. Le Ministère est en train de modifier le contenu du cours sur le leadership de façon qu'on y accorde la place voulue aux soins des blessés. De plus, le Ministère a modifié certains éléments de la description des exigences militaires fondamentales des officiers, du Programme de perfectionnement professionnel des officiers et du Programme de perfectionnement des sous-officiers pour qu'une plus grande importance soit accordée à l'empathie de la part des chefs.

44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément par suite d'une blessure grave ou d'une maladie.

Cette recommandation a été acceptée. La Commission de la fonction publique (CFP) a déjà approuvé le principe de la priorité d'embauche des militaires blessés dans des zones de service spécial désignées. Le MDN avait demandé à la CFP d'étendre cette notion aux militaires blessés dans des opérations domestiques et à ceux qui remplissent des fonctions dangereuses comme la recherche et le sauvetage et la neutralisation d'explosifs et de munitions; cette demande a été rejetée. Par contre, la CFP a accepté de considérer une demande visant à modifier le Programme d'équité en matière d'emploi du MDN de manière à inclure ces personnes. Le Ministère a par ailleurs demandé aux commissions de la fonction publique des provinces et des territoires d'instituer une priorité d'embauche analogue, et des discussions à cet égard ont été entamées avec plusieurs provinces. Le secteur privé a également été approché à ce sujet. Un programme d'aide à la transition a été créé au Centre MDN/ACC pour offrir une aide à l'emploi aux membres des FC qui ont été libérés pour des raisons de santé. Voir à ce sujet la recommandation 84.

45. Que les cours de réadaptation au choix, offerts aux blessés appartenant aux Forces canadiennes commencent au plus tard six mois avant leur licenciement.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le Ministère a émis une directive d'orientation en vertu de laquelle tout militaire libéré pour des raisons de santé, y compris les blessures, peut entreprendre un programme de réadaptation à temps plein six mois avant sa libération.

46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants établissent un guichet unique d'aide, de recherche et d'information à l'intention des personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du golfe Persique.

Cette recommandation a été acceptée et mise en application. Le MDN a créé des centres régionaux d'évaluation post-déploiement. En vertu d'un protocole d'entente MDN/ACC, ACC est autorisé à diriger vers ces centres d'anciens membres des FC ayant servi dans une zone de service spécial désignée, comme le golfe Persique; ils pourront y passer des examens diagnostiques en vue de la présentation d'une demande de pension d'invalidité et s'y faire recommander un plan de traitement. Les anciens membres des FC qui ont servi en Croatie peuvent aussi se présenter dans un centre régional s'ils ont des inquiétudes quant à leur état de santé général.

47. Que l'on formule des lignes directrices exigeant la documentation adéquate de toute opération militaire où le personnel serait exposé à des substances toxiques reconnues.

Cette recommandation a été acceptée. Les comptes rendus de pertes du MDN seront modifiés de manière à faire état de l'exposition réelle ou présumée à des substances ou à des matériaux toxiques. Le Service de santé des Forces canadiennes (SSFC) a recruté du personnel spécialisé qui a été chargé de définir des procédures et des protocoles grâce auxquels de tels cas pourront être dûment constatés et traités.

48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ou d'autres types de stress, et qu'on y affecte davantage de fonds.

Cette recommandation a été acceptée et mise à exécution. Voir la réponse à la recommandation 49.

49. Qu'on ne ménage aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

Ces recommandations ont été acceptées et elles ont mené aux mesures suivantes :

a) quatre autres centres de soutien pour traumatismes et stress opérationnels ont été ouverts à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt[1];

b) un nouveau cours d'aide aux victimes de stress causé par un événement grave sera offert tous les ans;

c) des médecins, des professionnels de la santé et d'autres membres du personnel du SSFC recevront une formation additionnelle au sujet du SSPT;

d) une politique de suivi post-déploiement a été définie et attend d'être approuvée; elle prévoit notamment une évaluation physique et psychologique uniforme et obligatoire de tous les membres de la Force régulière et de la Réserve;

e) ACC entend mettre sur pied un service d'aide (anciennement appelé ligne d'écoute téléphonique) débutant en avril 2001. Ce service

[1] Les numéros de téléphones pour les Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels sont : à Ottawa (613) 945-8062 poste 3676 ; à Halifax (902) 427-0550 poste 1851 ; à Valcartier (418) 844-5000 poste 7373 ; à Edmonton (780) 973-4011 poste 5332 ; et à Esquimalt (250) 363-4411

s'inspirera du Programme d'aide aux membres des FC (PAMFC), qui a déjà fait ses preuves ; et

f) ACC a apporté des changements quant à la gestion du SSPT et d'autres troubles psychiatriques, notamment en établissant un protocole sur les pensions et les soins de santé qui assurerait un service rapide et pertinent aux patients souffrant de ces maladies. ACC révise également ses politiques et méthodes relatives à l'attribution d'indemnités en vue d'assurer que les circonstances physiques, personnelles et sociales entourant les victimes du SSPT sont prises en considération dans leur traitement. ACC poursuit sa collaboration avec le MDN en vue d'explorer l'intégration des processus d'évaluation et d'examen des patients psychiatriques. En outre, tous les efforts sont déployés en vue d'une coordination des processus par le biais d'échanges de connaissances et d'information sur le SSPT entre les différents ministères intéressés par cette question. ACC a éduqué son personnel en offrant des sessions de formation, d'ateliers présentés par des spécialistes du domaine et de la documentation sur le SSPT.

50. Que l'on examine le remodelage du système médical et dentaire des Forces canadiennes de façon à assurer que les besoins futurs seront satisfaits. On devrait également porter une attention particulière aux besoins médicaux des familles militaires et aux problèmes qu'elles ont avec l'assurance maladie lorsqu'elles déménagent d'une province à l'autre.

Cette recommandation a été acceptée. Le Chef du Service d'examen (CS Ex) a procédé à une évaluation interne des programmes du SSFC, et le Bureau de projet Rx 2000 a été mis sur pied pour corriger les lacunes observées. Le Ministère révise actuellement la législation sur la protection médicale des familles des militaires dans les localités isolées et semi-isolées. Une fois cette étude terminée, les modifications nécessaires seront apportées aux règlements. Entre-temps, le MDN a prévu de verser annuellement au Centre[2] la somme de 51 000 $ pour l'établissement du Fonds pour visite aux membres de la famille (FVMF). En ce qui concerne les familles résidant dans des endroits semi-éloignés, comme Gander et Cold Lake, ce fonds couvrira les indemnités de voyage qui leur permettront de visiter des membres de leur famille qui doivent être hospitalisés à l'extérieur de la région. Les demandes relatives au FVF peuvent être acheminées par leur chaîne de commandement.

[2] Le Centre de soutien aux blessés, aux retraités et à leur famille est un organisme conjoint de ACC et du MDN relavant de la Direction – Soutien aux blessés et administration (DSBA).

51. Que l'on procède à un examen des politiques régissant le rapport des blessures et maladies, de façon à s'assurer que les chefs et l'ensemble du personnel comprennent les procédures clairement et qu'ils les appliquent de manière uniforme.

Cette recommandation a été acceptée et mise a exécution. Le Ministère est en train de revoir ses politiques et procédures médicales et administratives. Les documents et les procédures de rapport des blessures ont été simplifiés. Par ailleurs, les Directives et ordonnances administratives de la Défense relatives aux rapports de décès ont été revues et modifiées. Les directives susceptibles d'exercer un effet sur l'admissibilité à la pension d'invalidité ont été revues par ACC, qui en a vérifié la pertinence en regard des décisions relatives aux pensions. Le Ministère a produit une version révisée de la CF 98 (Rapport en cas de blessure) qui permet d'accélérer le constat des blessures et qui devrait améliorer qualitativement et quantitativement les renseignements requis dans l'administration des pensions d'invalidité d'ACC. La nouvelle formule est utilisée depuis mai 2000. Les membres du personnel du MDN seront informés de l'importance de ces mesures (particulièrement de celles qui ont une incidence sur les pensions d'invalidité) et encouragés à suivre de près leur dossier.

52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier relatif au personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. ACC a créé un formulaire uniforme de demande de dossiers médicaux qui est facilement identifiable et qui stipule un délai d'exécution bien établi. Un plan de projet visant à faciliter l'accès électronique d'ACC à des dossiers non médicaux du MDN a été approuvé par le comité directeur ACC/MDN. À titre de projet pilote, les FC ont récemment procédé à la nomination de chargés de dossiers dans les bases principales; cette initiative sera sous peu suivie par l'instauration d'un autre projet pilote d'ACC visant l'implantation de coordonnateurs de transition. Ces deux initiatives contribueront grandement à simplifier le processus en plus d'accélérer et d'améliorer l'acheminement des dossiers requis par les membres qui quittent les FC. En outre, par l'intermédiaire de divers comités d'étude et d'agents de liaison entre les deux ministères, les secteurs de problèmes réels ou potentiels sont décelés rapidement, ce qui permet de minimiser le temps d'action requis.

53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants ainsi que les autres organismes modifient leurs procédures afin de réduire au minimum le chevauchement des visites et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pensions d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Ces recommandations ont été acceptées et les détails de leur mise en application sont actuellement envisagés. Un groupe de travail, formé de représentants du MDN, d'ACC, de DRHC et du RARM, est en train d'examiner des façons d'éviter la multiplication inutile des examens médicaux, en créant un dossier d'information sur les examens médicaux qui sera utilisé au moment de la libération d'un militaire. Les travaux en ce sens, menés par le comité ministériel, vont bon train.

54. Que le ministère des Anciens combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pensions d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été appliquée. ACC maintient un délai de six mois pour le traitement des demandes initiales de pension d'invalidité. Par ailleurs, de nouvelles stratégies sont envisagées, et le processus a été modifié avec l'instauration d'un nouveau réseau de service aux clients.

55. Que la loi soit modifiée de manière que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés comme étant des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour faire en sorte que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

Cette recommandation a été acceptée en principe. ACC ne propose pas qu'on étende le principe de l'assurance pour inclure les déploiements au pays, où il est facile de savoir si une invalidité est directement liée au service militaire. Toutefois, il a été proposé, en vertu d'autres modifications de la *Loi sur les pensions*, que les membres actifs des Forces canadiennes qui ont été handicapés à la suite de blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions puissent toucher une pension, sans égard à leur lieu de service. En vertu des modifications proposées de la réglementation, les militaires actifs et les anciens membres des FC auront accès au traitement et pourront se prévaloir des services du Programme pour l'autonomie des anciens combattants rattachés à l'état qui leur ouvre droit à la pension d'ACC, sans égard à leur lieu de service. ACC analyse également les résultats d'une étude effectuée sur les besoins de ses clients en vue de déterminer les services requis et d'établir la pertinence et le bien-fondé des programmes actuels.

56. Que les effectifs militaires qui ont prêté leurs services dans des zones de service spécial soient reconnus comme étant des anciens combattants.

La recommandation est acceptée et elle est mise en œuvre. Depuis quelques années, ACC s'efforce de régler cette question en étroite collaboration avec le ministère de la Défense nationale (MDN) et les représentants des organisations traditionnelles d'anciens combattants et des groupes d'anciens soldats de la paix. Le 29 mars 2001, le ministre des Anciens combattants a informé le CPDNAC qu'ACC et le MDN reconnaîtront comme « anciens combattants » non seulement les anciens membres des Forces canadiennes qui ont servi dans les secteurs de service spécial, mais aussi tous les anciens membres des Forces qui répondent aux exigences du MDN en matière de groupe professionnel militaire et qui ont obtenu une libération honorable des Forces canadiennes. Ces exigences s'appliquent également aux membres des Forces canadiennes qui ont servi dans la Réserve. Lorsqu'on confère le statut d'« anciens combattants » à d'anciens membres des Forces canadiennes, il faut souligner que l'admissibilité aux prestations et aux services d'ACC se fonde sur la nécessité ou sur d'autres critères précis et non sur cette reconnaissance en tant qu'« ancien combattant ».

57. Que l'on veille à la mise au point de programmes afin de mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et d'autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPSNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

Cette recommandation a été acceptée. ACC, en collaboration avec le MDN, a produit des trousses d'information et organise des séminaires sur les droits aux pensions et aux services à différents niveaux. ACC a aussi produit et largement diffusé une brochure intitulée « Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes » dans laquelle sont décrits les services et les indemnités qu'offre le ministère des Anciens combattants aux membres des Forces canadiennes. De plus, une courte vidéocassette, portant le titre d'« Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes », a été produite et distribuée aux points de service d'ACC, aux bureaux des directions provinciales de la Légion royale canadienne et aux sites des FC. En outre, ACC prend soin de bien éduquer son personnel sur cette question dans l'espoir qu'une meilleure connaissance des besoins de la clientèle des FC améliorerait la qualité des services et favoriserait une plus grande compréhension à l'égard de ces clients. Cette campagne de sensibilisation a été très bien reçue par le personnel d'ACC.

IV. Familles des militaires

58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrières et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Force régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. Les Forces canadiennes ont créé le concept du « Groupe de soutien au déploiement » (GSD) pour désigner ce qu'on appelait déjà « groupe arrière » dans l'Armée de terre, « élément à terre » dans les Forces maritimes et « groupe parrain » dans la Force aérienne. Une Directive et ordonnance administrative de la Défense relative à la formation et aux activités des GSD ont été définies pour que les familles des militaires déployés puissent s'attendre à bénéficier du même niveau de soutien et des mêmes services partout au pays. Au moyen de la nouvelle banque nationale de données, le Directeur des Services aux familles des militaires continue à suivre de près les directives et les octrois aux Centres de ressources pour les familles des militaires, afin d'étendre le soutien aux réservistes et au personnel affecté à des missions de l'ONU.

59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour des raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. En juin 2000, le Gouverneur général en conseil a approuvé l'allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF). L'ensemble des allocations versées sera étudié par le Secrétariat du Conseil du Trésor au bout de deux ans. Le but de l'AVRF est d'apporter une aide financière aux membres des FC et à leurs familles afin de permettre les déplacements en cas d'urgence familiale. Par souci d'économie, les membres sont tenus d'exiger le tarif spécial offert par certains transporteurs aériens pour ce genre de déplacements. Dans le cadre du Projet sur la qualité de vie (QV), l'opinion de l'Agence canadienne des droits et du revenu (ACDR) avait été sondée en ce qui concerne l'assujettissement à l'impôt des AVRF; l'Agence a en effet confirmé que cette nouvelle allocation était imposable en vertu du paragraphe 6(1) de la Loi sur l'impôt. En novembre 2000, le projet QV confiait à la Direction des pensions et programmes sociaux (DPPS) la responsabilité de la dotation interne des

Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) pour les déplacements à des fins officielles ou non. En ce qui a trait aux congés pour raisons de famille, il est à noter que l'ensemble de la politique des congés des FC a été coordonné par la Direction des pensions et des programmes sociaux (DPPS). Les nouvelles politiques en matière de congés seront publiées par le biais d'une série de DOAD, d'ici le 1er avril 2002; on y trouvera notamment une interprétation uniforme des critères relatifs à l'octroi des congés pour raisons de famille.

60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources pour les familles des militaires et que les politiques régissant leur exploitation soient réexaminées afin de s'assurer que l'on tient compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. De nouvelles politiques ont été définies dans le cadre du Programme de soutien du personnel (PSP) des FC ; elles seront suivies de près et modifiées s'il y a lieu pour mieux répondre aux besoins des familles des militaires. Les FC ont réitéré leur appui aux centres de ressources pour les familles de militaires (CRFM) et le Chef du service d'examen étudie actuellement le Programme de soutien aux familles des militaires (PSFM) afin d'en optimiser l'efficacité. La principale observation formulée par le PSP concerne le manque de personnel affecté à ses programmes et services dans les endroits touchés par la réduction des effectifs. Selon l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), c'est là le plus grand obstacle aux services du PSP dans ces régions. L'ASPFC et le projet QV ont présenté aux autorités responsables un certain nombre d'options pour l'amélioration de ces services. En octobre 2000, le Comité supérieur d'examen QV a donné son accord de principe au modèle de PSP proposé, et le financement requis sera puisé dans le plan des ressources humaines (PRLT) du SMA(RH-Mil).

61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC

Cette recommandation a été acceptée. La politique des FC sur les familles a été définie et publiée dans la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5044-1 Familles, en juin 2000. La politique reconnaît l'importance des liens familiaux des militaires, réitère l'engagement des FC envers les familles et décrit les grands principes et les domaines de responsabilité de l'administration du programme. L'un des buts visés par la politique est d'établir un réseau de familles de militaires qui comprenne l'ensemble

des services et du soutien offerts aux familles. En outre, le Plan d'aide aux familles a été inclus par voie de modification de la DOAD-Familles.

62. Que les besoins particuliers tels que la santé et l'éducation des familles des militaires soient parmi les principaux facteurs pris en compte pendant la préparation des affectations du personnel. Que ces besoins tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Cette modification a été acceptée. Les pratiques en matière de gestion de carrière seront définies de manière à englober les questions de santé, d'éducation et de l'accès des familles aux services dans les deux langues officielles (voir la recommandation 75), tout en respectant les besoins établis du service. La Division des carrières militaires (DGCM) a entrepris la mise en place des nouvelles procédures comportant notamment de meilleures stratégies de planification pour la sélection et l'affectation des militaires, une mise à jour du processus d'examen administratif et un mécanisme plus direct d'enquête administrative et de libération. Le processus de validation du Système d'affectation des FC a été complété en l'an 2000. Il en a résulté une plus grande transparence des pratiques en matière de gestion interne des carrières, de sélection et d'affectation dans l'ensemble des FC.

Les FC s'attendent à ce que ses membres fassent déménager leurs familles lorsqu'ils sont affectés à une autre région. Toutefois, les FC reconnaissent que dans certaines circonstances, les membres peuvent décider de se séparer provisoirement de leur famille. Un groupe de travail sur la politique d'affectation a été mis sur pied en vue d'examiner la politique des Forces canadiennes sur la Restriction imposée (RI) - Faire déménager un militaire sans sa famille. La nouvelle politique devrait accorder aux militaires plus de latitude à l'égard d'une décision qui a un caractère éminemment personnel. Le comité supérieur d'examen de la QV a demandé que les coûts liés à la RI soient compilés pendant l'exercice financier 2000 en vue de donner une meilleure idée de la dépense qu'ils représentent pour le MDN. Cet exercice d'établissement des coûts est actuellement en cours et aidera à la formulation d'une politique en matière de RI au milieu de l'année 2001.

63. Que l'on modifie les directives sur les affectations afin de donner aux coordonnateurs de carrière une plus grande souplesse pour faire accepter les affectations en cas de besoins particuliers des familles sans limiter les perspectives de carrière du personnel. Que les directives sur les affectations tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Cette recommandation a été acceptée. En décembre 1999, le Comité supérieur d'examen de la QV a autorisé l'élaboration d'une directive sur les coûts imprévus lors des déménagements, dans le but d'accorder au gestionnaire de carrière l'autorité nécessaire pour changer l'affectation des membres en raison de circonstances personnelles

exceptionnelles. Dans la mesure où ces circonstances n'affectent pas son aptitude à l'emploi, sa capacité de déploiement et son habileté à remplir ses fonctions, le militaire peut faire une demande de coûts imprévus lors des déménagements. Autrement, il peut être admissible au statut particulier ou, au besoin, à une affectation pour motifs personnels. Pendant la période visée par le statut particulier, le militaire est assujetti à des restrictions de carrière. La politique des FC sur les affectations pour motifs personnels a été révisée, et une Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) a été rédigée et promulguée.

64. Que tout le personnel militaire ayant des enfants soit tenu de préparer un plan conforme à des critères prédéterminés permettant de satisfaire aux besoins en garde d'enfants à chaque déploiement.

Cette recommandation a été acceptée. D'ici le printemps 2001, tous les membres des Forces canadiennes seront dorénavant tenus de présenter un plan de soutien à la famille (PSF) en cas de déploiement et d'urgence. Grâce au PSF, on s'assurera que les membres des FC ont bien envisagé et pris les mesures voulues à l'égard des personnes qui sont à leur charge (enfants, personnes âgées, etc.). Si le militaire est consentant, une copie du PSF sera acheminée au Centre de ressources pour les familles des militaires (CRFM), afin de faciliter la prestation de soutien et d'information à la famille pendant toute période d'absence à des fins d'obligations militaires.

65. Que le Ministère élabore un plan permettant d'assurer la garde des enfants en cas d'urgence lorsque des militaires sont déployés avec moins de préavis que ce qui est prévu dans le plan de garde d'enfants présenté aux commandants. Que ce plan tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. En avril 1999, des coordonnateurs de la garde d'enfants en cas de déploiement ou d'urgence sont entrés en fonction dans tous les centres de ressources pour les familles militaires. Un fonds pour éventualités a été créé pour rembourser aux militaires des FC les frais de garde d'enfants en cas d'urgence. La mise à exécution du plan d'aide à la famille (en cas de déploiement et d'urgence) donnera aux parents et aux commandants d'unité l'assurance qu'on s'occupera bien des membres de la famille au moment du déploiement. Au moyen de la banque nationale de données d'information, le Programme de soutien aux familles des militaires (PSFM) assurera le suivi des résultats découlant de la prestation de ce service dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM). En plus des services de garde d'enfants en cas de déploiement ou d'urgence offerts par l'entremise du Centre de ressources pour les familles des militaires (CRFM), le Ministère a institué une forme d'aide à l'intention des couples militaires et des chefs de famille monoparentale qui doivent assumer des dépenses familiales additionnelles parce que des obligations militaires les amènent à passer la nuit à l'extérieur du foyer.

66. Que l'on accorde une attention particulière aux programmes visant les adolescents des familles des militaires dans l'élaboration des politiques de soutien aux familles. On doit s'efforcer de reconnaître les besoins en matière d'éducation spéciale et de favoriser l'élaboration et l'utilisation de programmes, notamment le Programme d'enseignement individuel. Que ces programmes tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.

Cette recommandation a été acceptée. L'agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) a étudié le rapport du sommet national sur la jeunesse et les responsables du projet de la QV sont dorénavant chargés d'élaborer un plan qui assurera des solutions viables aux besoins de la jeunesse locale et nationale en matière de services. L'ASPFC a évalué les activités existantes et les recommandations pouvant éventuellement être mises à exécution en tenant compte des ressources disponibles au niveau local et au niveau national. L'ASPFC suivra de près l'amélioration des services offerts dans les CRFM/services de loisirs communautaires, au moyen de visites consultatives effectuées auprès du personnel. En réponse à la nécessité d'un point de rassemblement destiné aux services à la jeunesse à l'échelle nationale, la Division des programmes de l'ASPFC a créé, à même ses propres ressources, un poste de gestionnaire national des loisirs et des services à la jeunesse. Le gestionnaire est en train d'établir des principes directeurs visant les services à la jeunesse et des normes nationales connexes de service minimal. L'ASPFC a produit une analyse détaillée des services nécessaires et des coûts leur étant associés. Ces services ont été homologués en principe par le CSR en octobre 2000.

67. Que l'on rembourse aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles, jusqu'à 50 p. 100 des frais d'examen ou de renouvellement de licence aux fins de recherche d'emploi, lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province ou revenir au Canada.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée en avril 1999. Les dépenses en question sont remboursées au retour au Canada, en vertu des Règlements sur le service militaire à l'étranger. Les dépenses de recherche d'emploi du conjoint (les frais de déplacement pour assister à des entrevues et les frais de préparation de curriculum vitae, par exemple) seront remboursées en vertu de « l'élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). « L'élément personnalisé » pourra aussi servir à payer les frais d'obtention de licences et de qualifications professionnelles, conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Le remboursement de ces dépenses sera toutefois imposable. Le remboursement d'autres dépenses sera étudié dans le cadre du programme de restructuration du processus de réinstallation.

68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir un plus

grand nombre d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Des conseillers en emploi sont en poste, à temps plein ou à mi-temps, dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis avril 1999. D'importantes percées ont été faites, au niveau national et au niveau local, dans le secteur civil (auprès des banques et du Corps canadien des commissaires, par exemple) par un conseiller en emploi national travaillant pour la Direction des services aux familles des militaires (DSFM).

69. Que toutes les bases offrent des services de counselling par l'intermédiaire du centre de ressources pour les familles des militaires afin d'aider les conjoints à trouver un emploi. Que le service de counselling soit offert dans les deux langues officielles pour les familles des militaires.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Les centres de ressources pour les familles des militaires ont embauché des conseillers en emploi, en conformité avec les directives données par le Directeur des services aux familles des militaires. Au moyen de la banque nationale de données d'information, le Programme de soutien aux familles des militaires (PSFM) assurera le suivi des résultats découlant de la prestation de ce service dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM).

70. Que la période de congé attribuée au personnel militaire pour visiter une région avant l'affectation afin de trouver un logement et prendre d'autres dispositions, soit amenée à sept jours afin de donner plus de temps au conjoint pour commencer à chercher un emploi.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée en avril 1999. Le voyage de recherche d'un domicile préalable à l'affectation peut dorénavant durer plus de cinq jours, en vertu du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). De plus, certaines dépenses encourues pour permettre aux enfants d'accompagner les parents dans ces voyages peuvent être remboursées au moyen de « l'élément personnalisé » du PPRI.

71. Que, dans des circonstances exceptionnelles, avant le déménagement, les conjoints des militaires soient remboursés des frais raisonnables de déplacement et d'hébergement pour aller passer dans la région les entrevues qui ne pourraient pas avoir lieu pendant le voyage destiné à trouver un logement.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée en avril 1999. Les dépenses du conjoint peuvent être remboursées au moyen de «l'élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI).

72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde afin que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport d'étape devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. La réponse à l'étude menée par le Directeur – Services aux familles des militaires (DSFM) sur l'enseignement des langues secondes et les résultats préliminaires du Projet pilote renforcent le besoin d'un tel enseignement aux fins d'emploi et d'intégration communautaire. Les recommandations contenues dans le rapport du sommet national sur la jeunesse faisaient aussi ressortir ce besoin chez les jeunes recrues des FC, critère qui faciliterait leur adaptation et leur intégration à des affectations au sein de communautés où leur langue maternelle n'est pas la même que celle de la population locale.

Le Projet pilote et l'étude du DSFM ont indiqué un grand besoin ou désir d'apprendre une langue seconde. Les conclusions/recommandations clés suggéraient l'uniformisation des politiques, des procédures et de la prestation de programmes d'enseignement de langues secondes et l'établissement d'un curriculum vitae commun.

Le DSFM a rédigé les normes relatives à l'enseignement des langues secondes et les a distribuées à tous les CRFM. Une demande de fonds supplémentaires et l'approbation d'oeuvrer avec une plus grande latitude ont été obtenues auprès du CSR QV en octobre 2000.

73. Qu'à l'avenir, tous les services et tous les programmes offerts par le ministère de la Défense nationale aux militaires et à leurs familles soient disponibles dans les deux langues officielles.

Cette recommandation a été acceptée. Le Ministère ayant à fournir des services et des programmes dans les deux langues officielles, a commencé à revoir le contenu de la Directive d'orientation du QGDN P1/97 sur les services de base fournis dans les deux langues officielles aux familles des militaires. La Direction des langues officielles (DLO) a reçu les rapports annuels des bases et des unités sur la prestation des services. Selon les chiffres recueillis, 85 p. 100 des services sont offerts dans les deux langues officielles. Le personnel de la DLO continue d'étudier et d'évaluer l'efficacité des services offerts aux familles du point de vue de la langue.

V. Transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

74. Que les Forces canadiennes réexaminent la pertinence de la politique sur l'alcool et envisagent de l'abolir complètement.

Cette recommandation a été acceptée. En ce qui concerne la *politique sur la consommation d'alcool,* il est clair que les opérations militaires et l'alcool ne vont pas ensemble; en conséquence, la consommation d'alcool par des militaires déployés doit faire l'objet d'un contrôle des plus stricts. Le besoin de fournir des occasions pour le repos et récupération (R et R) est par contre accepté comme étant essentiel à la qualité de vie de nos militaires et demeure une partie intégrante du processus de planification du commandant et du contingent. Avec ce degré de surveillance, les FC se souciant constamment du bien-être de leurs membres et des soins à leur assurer, le MDN estime à ce stade-ci que la politique sur l'alcool est équitable et justifiée.

75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. La Division des carrières militaires (DGCM) a commencé à revoir le cycle de planification et elle est en train d'énoncer des politiques et des procédures pour donner suite à cette recommandation. Le Système d'affectation des Forces canadiennes a fait l'objet d'une évaluation en l'an 2000. Les faiblesses déterminées dans le cadre de l'évaluation sont systématiquement corrigées. À mesure que les corrections sont effectuées, les pratiques de gestion de carrière leur étant associées sont rendues accessibles aux militaires au moyen du site Web de la Division des carrières militaires. L'intention est de partager les procédures et critères utilisés par les gestionnaires de carrière afin de mieux transmettre la fonction de gestion de carrière à l'ensemble des membres des FC, et de ce fait, faciliter le dialogue entre les membres des FC et les gestionnaires de leurs carrières.

76. Que le personnel des FC ait un accès raisonnable aux coordonnateurs et qu'il puisse les consulter directement et en privé. Que cette mesure tienne compte de la nécessité pour les militaires d'avoir accès à un service offert dans la langue officielle de leur choix.

Cette recommandation a été acceptée. Le Ministère a toujours agi de la sorte et il continuera de le faire. À l'occasion, la présence d'un supérieur s'avère opportune; un militaire peut néanmoins demander de s'entretenir en privé avec le gestionnaire de carrières pendant une entrevue. Si un supérieur est présent, le militaire aura connaissance des questions soulevées et discutées entre le gestionnaire de carrière et son supérieur.

77. Que les Forces canadiennes maintiennent suffisamment de postes de coordonnateurs de carrières capables de répondre aux besoins opérationnels aussi bien qu'aux besoins en ressources humaines.

78. Que dès que l'on envisage la diversification des modes de prestation des services (DMPS), les personnes touchées en soient informées et consultées.

79. Que l'on accorde à ceux qui désirent présenter une soumission interne suffisamment de temps et de ressources pour que leur soumission soit faite de façon professionnelle et concurrentielle. On devrait donner aux employés une chance réaliste de préparer les soumissions.

80. Que lorsque des suppressions de postes ou des mutations obligatoires sont une conséquence inévitable de l'adoption de la DMPS, les personnes touchées reçoivent une rémunération et des prestations équitables.

Ces recommandations ont été acceptées. De bonnes communications internes doivent être prévues pour chaque projet de DMPS ; on s'assurera ainsi que le personnel local est tenu au courant de l'avancement du projet.

Le Ministère a la responsabilité de fournir les ressources nécessaires à l'établissement de soumissions internes émanant de la direction et il a pris des engagements en ce sens.

Le Ministère a adopté un cadre d'optimisation des possibilités d'emploi pour les personnes touchées par la DMPS. Dans le cas des employés civils, le cadre vise à optimiser le maintien des emplois chez les nouveaux fournisseurs de services. Pour ce qui est des militaires, des outils analogues de gestion des RH sont appliqués au traitement des excédents d'effectif qui résultent de projets de DMPS.

81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. Le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel, fait en ce moment l'objet d'un examen qui porte notamment sur son accessibilité et son financement. Le programme s'adresse actuellement aux militaires de carrière et à tous les membres des FC qui sont libérés parce qu'ils ont été blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Directeur – Politique d'instruction et d'éducation (DPEI) s'est penché sur la question et il a formulé plusieurs recommandations visant à traiter les problèmes d'accessibilité et de pertinence exprimés par le CPDNAC. Le DPEI a reçu les appuis du CFA et du CRS QV en octobre 2000. Les recommandations ont été présentées au Conseil de

gestion des programmes en février 2001. L'application des avantages proposés débutera en 2001.

Depuis le 1er janvier 2000, tel que stipulé dans la publication DAOD 5031-3 – Remboursement en vertu du programme de perfectionnement personnel des Forces canadiennes, des militaires des FC se sont vus octroyer un compte unique de 5 000$ auquel ils ont accès à 50 p. 100. Le militaire décide du genre de cours qu'il veut suivre. Le Programme de perfectionnement personnel (PPP) vise à corriger quelques-unes des irrégularités trouvées dans l'ancienne publication OAFC 9-2 - Remboursement des frais applicables aux cours de perfectionnement et programmes de formation en vertu du SPSC. La nouvelle politique offre aux militaires une plus grande souplesse quant au choix de cours qu'ils désirent prendre conformément exigences du SPSC/PPP. Il se peut que quelques-uns des avantages liés au remboursement de cours s'étendent aux conjoints, si les résultats d'une étude menée par le DGPPRHM/DRET déterminent que c'est possible.

82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le Programme de formation universitaire – Officiers (PFUO) demeure l'un des moyens dont disposent les officiers pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a pris d'autres mesures pour rendre la formation universitaire plus accessible aux officiers. Par exemple, les officiers actifs de la Force régulière ont maintenant accès à de meilleures indemnités de perfectionnement en vertu des dispositions de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (OAFC) 9-2. Ainsi, les officiers qui ont commencé à suivre, après septembre 1999, le cours universitaire avec crédits dans le cadre d'un programme de premier cycle (baccalauréat) et qui l'ont mené à terme pourront se faire rembourser la totalité des frais de scolarité et diverses autres dépenses obligatoires. Par ailleurs, les commandants des trois éléments ont élaboré des programmes distincts en vue de permettre à certains officiers de faire des études universitaires à plein temps menant à un diplôme de premier cycle.

De plus, l'OAFC 9-2 est en voie de refonte pour devenir la DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense) 5031-3. La refonte vise à offrir un soutien financier limité à des militaires admissibles, en vue de les aider à atteindre des objectifs d'apprentissage personnels ou à se préparer à réintégrer la vie civile. La DOAD améliorera l'OAFC 9-2 à plusieurs égards. Parmi les principales améliorations figurent une nouvelle orientation qui prévoit la consolidation dans un seul compte des remboursements de frais de scolarité et d'instruction d'un militaire, le remboursement d'un plus grand nombre de dépenses accessoires obligatoires et l'adoption d'une politique claire en ce qui concerne la Réserve. Pour garantir l'équité d'accès aux fonds

disponibles, les militaires admissibles pourront tous avoir accès, à compter de janvier 2000, à un compte d'un montant fixe de 5 000 $ pendant la durée de leur carrière militaire, le taux de remboursement des cours/qualifications étant de 50 p. 100.

Créé en 1996, le Bureau des études permanentes du Collège militaire royal du Canada offre des programmes menant à des diplômes à tous les membres des FC (Force régulière et Réserve). Le Comité de surveillance du Ministre a déclaré que le CMR faisait un travail remarquable et il a félicité les membres de cet établissement pour leur dévouement, leur zèle et l'intérêt qu'ils portent aux corps des officiers des FC.

83. Que les Forces canadiennes facilitent l'accès aux études universitaires pour les militaires du rang afin de répondre à leurs exigences personnelles autant que militaires.

En vertu du Programme de perfectionnement personnel, les membres de la Force de régulière et les membres de la Réserve en poste à temps plein pendant trois années consécutives, ou ayant cumulé quatre années de service à temps plein (Classe « B » ou « C » ont droit à un taux de remboursement de 50 p. 100 pour les frais de scolarité et les dépenses obligatoires liées à des cours visant à améliorer ou élargir leurs initiatives personnelles en matière d'éducation. Il n'y a pas de limites d'accès à ce programme fondé sur le grade. En octobre 2000, le Conseil des Forces armées et le CSR QV ont appuyé, parmi d'autres recommandations connexes, une recommandation visant à porter le montant des remboursements à 75 p. 100 et à faire passer le montant maximum attribué pour le perfectionnement de carrière, du plafond actuel de 5 000 $ à 20 000 $ (en se fondant sur un montant de 1 000 $ pour chaque année de service). Si le financement est approuvé, on estime que l'application des avantages proposés débutera en 2001.

En ce qui concerne les militaires du rang (MR) de la Première réserve en service à temps partiel et n'étant pas admissibles au Programme de perfectionnement personnel, le Conseil des Forces armées a appuyé, sous réserve de la disponibilité de fonds, le remboursement de 50 p. 100 des frais de scolarité ou 2 000 $ annuellement pour les diplômes de premier cycle ou d'autres cours postsecondaires officiellement reconnus comme étant une équivalence menant à l'emploi dans un groupe professionnel militaire. On recommande un essai de quatre ans.

Le Programme de formation universitaire – Militaires du rang (PFUMR) continuera à offrir aux MR la possibilité d'obtenir un diplôme universitaire. Ce programme vise à répondre à des besoins militaires en permettant à des MR de terminer leurs études et de devenir des officiers. La division des études permanentes du Collège royal militaire offre des programmes de diplômes à tous les militaires qualifiés pour un groupe professionnel des Forces canadiennes, dans la Force régulière aussi bien que dans la Réserve. Il existe aussi des programmes d'éducation permanente offerts dans le cadre du Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes (PEPFC), peu importe le grade. Le PEPCF *comprend* des services de soutien offerts par l'Université du Manitoba, Télé-Université du Québec, le Collège Ahuntsic et le Réseau des collèges communautaires.

84. Que le ministère de la Défense nationale fasse davantage d'efforts pour que le secteur civil reconnaisse dûment la formation militaire du personnel, ainsi que sa formation civile.

Cette recommandation a été acceptée en principe. La Direction – Politique d'instruction et d'éducation (DPIE) a obtenu les ressources supplémentaires nécessaires et elle a commencé à augmenter le nombre de cours militaires pour lesquels des équivalences civiles sont accordées. D'autre part, elle a élaboré un nouveau programme visant à établir une politique et une méthode de reconnaissance des qualifications de formation civile pour l'obtention de crédits militaires. Pour appuyer ces activités, la Direction est en train de constituer une nouvelle banque de données sur les équivalences des Forces canadiennes dans laquelle les militaires pourront trouver des renseignements sur des équivalences militaires et civiles.

85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et en quoi consiste le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous leurs membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Ces recommandations ont été acceptées. Le premier plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été adopté en décembre 1999. Il s'agit d'un effort concerté visant à maximiser le potentiel humain. Il vise à faire en sorte que chacun soit traité équitablement, compte tenu de son mérite et de ses capacités, dans le but de favoriser le travail en équipe, la cohésion des unités et, en fin de compte, l'efficacité opérationnelle.

Même si les FC n'étaient pas assujetties à la législation sur l'équité en matière d'emploi (EE), elles ont pris les devants et elles ont adopté des programmes et des mesures favorables à l'EE et à l'intégration des hommes et des femmes. Le plan s'appuie sur des renseignements ayant été recueillis par les FC en 1995. L'enquête a permis de recueillir des données statistiques sur les femmes, les autochtones et les minorités visibles en service dans les FC. Comme les personnes handicapées n'étaient pas visées par l'enquête, il n'y a pas de données comparatives susceptibles de faciliter la planification d'activités pour ce groupe désigné. Cette lacune sera corrigée dans la prochaine enquête qui doit être menée pendant le présente année financière.

Le plan sera révisé en conformité avec les exigences du règlement sur l'EE des FC, dont la version finale est en cours de rédaction. Quand le règlement aura reçu l'approbation des autorités du Ministère, un décret assujettira les FC aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le message CANFORGEN 053/98 de mai 1998 portant sur l'établissement du service des plaintes d'agression ou de harcèlement sexuels, le CEMD a déclaré :

> ***Je tiens à rappeler à tous les membres des FC qu'ils ont la responsabilité personnelle et professionnelle de demeurer vigilants et de prendre les mesures nécessaires lorsqu'ils observent des comportements inacceptables. Fermer les yeux et espérer que le problème disparaîtra de lui-même ne constinue pas une réaction acceptable, et les membres du personnel à tous les échelons seront tenus responsables de leurs actes. L'agression et le harcèlement sexuels ne sont pas des comportements acceptables dans les FC.***

En plus de la formation initiale offerte aux membres des FC dans le cadre du programme de sensibilisation au Code de prévention du harcèlement et du racisme (CPHR), la chaîne de commandement continue d'insister sur les conséquences du non-respect des politiques établies.

87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, telles les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'instruction, et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté à chaque année au CPDNAC.

Des fonds additionnels ont été injectés en 1998 dans le programme d'approvisionnement national afin de répondre aux besoins les plus pressants en matière d'habillement. L'Armée de terre continue à adopter de nouveaux vêtements dans le cadre du Programme d'habillement du soldat. La Force aérienne et les Forces maritimes continuent également à adopter de nouveaux articles d'habillement ou modifient les barèmes de distribution en vue de répondre aux besoins. En 1998, la Force aérienne a adopté une nouvelle tenue d'hiver pour corriger des lacunes de longue date; les membres de toutes les escadres l'ont depuis reçue. Les Forces maritimes viennent d'adopter une tenue de combat.

VI. L'avenir

88. Que le Chef d'état-major de la Défense présente au CPDNAC un rapport provisoire d'ici un an et un rapport complet d'ici deux ans sur les progrès réalisés en ce qui concerne les questions de qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Cette recommandation a été acceptée. Le Comité a demandé des rapports de suivi sur plusieurs de ses recommandations. Un rapport provisoire a été présenté au Comité en décembre 1999. Le rapport 2000 constitue le premier rapport annuel. Le sous-ministre et

le CEMD continueront à breffer verbalement le comité et à lui soumettre des rapports écrits sur les décisions qui ont été prises et sur les progrès réalisés, comme il conviendra. Un sondage sera effectué en 2001 pour recueillir les points de vue du personnel des bases; de plus, à l'avenir, on procédera régulièrement à des sondages de mesure du rendement pour faire en sorte que les problèmes en matière de qualité de vie soient relevés et corrigés dès que possible.

De plus, le CEMD continuera d'aborder les questions de qualité de vie dans son rapport annuel. Tel que recommandé par le comité, le gouvernement est toujours convaincu que ce genre de dialogue permanent sur les questions essentielles soulevées dans le rapport est la meilleure façon d'informer le Parlement des projets qui sont entrepris. Ce dialogue sert également à rappeler à tous les Canadiens intéressés la contribution précieuse apportée par les députés fédéraux aux Forces canadiennes, grâce à leurs efforts dans le dossier de la qualité de vie.

89. Que le CPDNAC soit habilité, lorsqu'il le jugera approprié, à se rendre dans des bases choisies pour se renseigner sur l'efficacité des réformes entreprises en rapport avec la qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Voir le texte qui suit la recommandation 88.

1. Les tableaux suivants sont représentatifs des répercussions financières positives qui ont été réalisées en ce qui concerne la solde et l'indemnité de vie chère versées aux membres des FC d'un bout à l'autre du pays. Les tableaux présentent les augmentations de la solde brute mensuelle minimale des caporaux au cours de leur première année de service dans le grade, entre le 1er avril 1997 et le 1er avril 2001, avec ou sans le total brut de l'indemnité de vie chère, selon le cas. Ces totaux peuvent alors être comparés au total des hausses de loyer au cours de la même période pour les mêmes caporaux occupant un logement familial à deux chambres ou à trois chambres. Le grade de caporal a été retenu parce qu'il s'agit du grade le plus commun dans les FC (17 997 des 57 263 occupants au 3 mai 2001) et parmi les occupants de LF (5 258 des 12 881 occupants au 30 avril 2001) et parce qu'il s'agit du grade représentatif aux fins du calcul de l'IVC.

2. Dans la mesure du possible, les taux de location actuels ont été présentés. Lorsqu'un occupant à long terme n'a pu être identifié, un occupant récent ayant le même grade a été utilisé, les données les plus récentes sur les loyers ont été présentées et extrapolées jusqu'en 1997. Lorsqu'il n'y avait pas un nombre suffisant d'occupants du grade approprié pour constituer une base de statistique, nous avons inscrit S/O. Le profil d'un occupant continu a été choisi dans le but d'offrir un repère constant à des fins de comparaison.

3. Nous avons parcouru les dossiers sur les logements familiaux et retenu tous les logements familiaux à deux chambres dont la surface de plancher se situe entre 700 et 899 pieds carrés. Quant aux logements familiaux à trois chambres, nous avons retenu ceux ayant une surface de plancher n'excédant pas 1 200 pieds carrés. Les taux de location présentés sont des moyennes pour tous les types de logements familiaux, ce qui comprend les appartements (à Kingston seulement), les maisons en rangée, les maisons de ville, les maisons jumelées et les maisons individuelles.

4. Les logements familiaux situés dans les BFC manitobaines et ontariennes sont assujettis aux lois provinciales sur le contrôle des loyers s'appliquant aux personnes occupant un logement d'une année à l'autre. Il se peut que les hausses de loyer soient supérieures à l'effet cumulatif du contrôle des loyers si les occupants payaient un loyer inférieur à la valeur de base du gîte au moment d'occuper le logement pour la première fois.

5. Les données sur les loyers en 2001 à Chilliwack sont celles qui étaient en vigueur le 1er décembre 2000, date à laquelle l'administration des logements familiaux a été cédée officiellement par l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC) à la Société immobilière du Canada.

6. En examinant les loyers des LF exprimés en pourcentage de la solde brute ajoutée à toute autre indemnité offerte aux membres des FC, il importe de noter que, pour qu'un logement soit considéré comme étant abordable dans la société canadienne, son coût doit être inférieur à 25 pour 100 du revenu familial brut, que ce coût soit payé sous forme de loyer, dans le cas des locataires, ou sous forme de capital, d'intérêt et de taxes foncières, dans le cas des propriétaires (sans compter les frais des services publics). Les tableaux ne tiennent compte que de la solde brute du militaire et de l'IVC, le cas échéant, et font abstraction du revenu du conjoint.

Liste des emplacements des FC ayant des logements familiaux où les membres des FC reçoivent une indemnité de vie chère

	Caporal Solde brute mensuelle minimale En vigueur le 1er avril						Loyer mensuel d'un LF à 2 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1er septembre					Loyer mensuel d'un LF à 3 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1er septembre				
Endroits	**1997**	**1999**	**Augmentation totale après 3 ans (Sans l'IVC)**	**2001**	**Augmentation totale après 5 ans (Avec l'IVC)**	**L'indemnité de vie chère mensuelle En vigueur le 1er avril 2000**	**1997**	**2001**	**Augmentation totale sur 5 ans**	**Loyer exprimé en % de la solde+IVC**		**1997**	**2001**	**Augmentation totale sur 5 ans**	**Loyer exprimé en % de la solde+IVC**	
										1997	**2001**				**1997**	**2001**
Toronto	2 833 $	3 203 $		3 497 $	1 612 $	948 $	561 $	645 $	84 $	20%	15%	538 $	646 $	108 $	19%	15%
Vancouver	2 833 $	3 203 $		3 497 $	1 414 $	750 $	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	730 $	920 $	190 $	26%	22%
Victoria	2 833 $	3 203 $		3 497 $	1 162 $	498 $	505 $	695 $	190 $	18%	17%	635 $	825 $	190 $	22%	21%
Montréal	2 833 $	3 203 $		3 497 $	1 110 $	446 $	340 $	445 $	105 $	12%	11%	440 $	550 $	110 $	16%	14%
Aldergrove	2 833 $	3 203 $	370 $	3 497 $	1 051 $	387 $	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	645 $	625 $	-20 $	23%	16%
St. John's	2 833 $	3 203 $		3 497 $	857 $	193 $	388 $	520 $	132 $	14%	14%	348 $	548 $	200 $	12%	15%
Calgary	2 833 $	3 203 $		3 497 $	841 $	177 $	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	480 $	670 $	190 $	17%	18%
Winnipeg	2 833 $	3 203 $		3 497 $	787 $	123 $	255 $	350 $	95 $	9%	10%	392 $	427 $	35 $	14%	12%
Ottawa-Hull	2 833 $	3 203 $		3 497 $	778 $	114 $	487 $	594 $	107 $	17%	16%	661 $	778 $	117 $	23%	22%
Borden	2 833 $	3 203 $		3 497 $	770 $	106 $	212 $	311 $	99 $	7%	9%	258 $	358 $	100 $	9%	10%
Québec/ Valcartier	2 833 $	3 203 $		3 497 $	762 $	98 $	310 $	400 $	90 $	11%	11%	580 $	550 $	-30 $	20%	15%
North Bay	2 833 $	3 203 $		3 497 $	750 $	86 $	309 $	411 $	102 $	11%	11%	399 $	447 $	48 $	14%	12%
Chilliwack	2 833 $	3 203 $		3 497 $	733 $	69 $	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	460 $	470 $	10 $	16%	13%
Shilo	2 833 $	3 203 $		3 497 $	721 $	57 $	220 $	314 $	94 $	8%	9%	343 $	407 $	64 $	12%	11%
Dundurn	2 833 $	3 203 $		3 497 $	686 $	22 $	205 $	320 $	115 $	7%	9%	330 $	380 $	50 $	12%	11%
Edmonton	2 833 $	3 203 $		3 497 $	675 $	11 $	317 $	515 $	198 $	11%	15%	424 $	575 $	151 $	15%	16%

Liste des emplacements des FC ayant des logements familiaux et où les membres des FC ne reçoivent pas une indemnité de vie chère

	Caporal Solde brute mensuelle minimale En vigueur le 1er avril			Loyer mensuel d'un LF à 2 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1er septembre					Loyer mensuel d'un LF à 3 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1er septembre				
Endroit	1997	2001	Augmentation totale sur 5 ans	1997	2001	Augmentation totale sur 5 ans	Loyer exprimé en % de la solde 1997	Loyer exprimé en % de la solde 2001	1997	2001	Augmentation totale sur 5 ans	Loyer exprimé en % de la solde 1997	Loyer exprimé en % de la solde 2001
Cold Lake	2 833 $	3 497 $	664 $	260 $	355 $	95 $	9%	10%	471 $	560 $	89 $	17%	16%
Comox	2 833 $	3 497 $		415 $	515 $	100 $	15%	15%	515 $	580 $	65 $	18%	17%
Gagetown	2 833 $	3 497 $		290 $	390 $	100 $	10%	11%	390 $	455 $	65 $	14%	13%
Gander	2 833 $	3 497 $		370 $	475 $	105 $	13%	14%	391 $	480 $	89 $	14%	14%
Goose Bay	2 833 $	3 497 $		S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	300 $	395 $	95 $	11%	11%
Greenwood	2 833 $	3 497 $		210 $	300 $	90 $	7%	9%	350 $	390 $	40 $	12%	11%
Halifax	2 833 $	3 497 $		316 $	465 $	149 $	11%	13%	450 $	565 $	115 $	16%	16%
Kingston	2 833 $	3 497 $		308 $	458 $	150 $	11%	13%	548 $	613 $	65 $	19%	18%
Petawawa	2 833 $	3 497 $		231 $	330 $	99 $	8%	9%	395 $	442 $	47 $	14%	13%
Trenton	2 833 $	3 497 $		345 $	448 $	103 $	12%	13%	454 $	508 $	54 $	16%	15%
Bagotville	2 833 $	3 497 $		229 $	235 $	6 $	8%	7%	329 $	332 $	3 $	12%	9%